

**KATHOLIEKE UNIVERSITEIT LEUVEN**

**FACULTEIT RECHTSGELEERDHEID**

**Academiejaar 1992-1993**



## **ARBEIDSRECHT EN FLEXIBILITEIT**

**Een juridisch onderzoek van atypische arbeidsovereenkomsten**

**Promotor : Prof. Dr. R. BLANPAIN**

**Proefschrift, ingediend door  
BERNADETTE OVERSTEYNS, met het oog op het  
verwerven van de academische graad van  
DOCTOR IN DE RECHTEN**

## VOORWOORD

Het schrijven van een proefschrift is geen eenvoudige opgave. Het is een boeiende, maar in wezen een eenzame bezigheid. De steun en de inspiratie van anderen is echter noodzakelijk om deze opgave tot een goed einde te brengen.

Daarom past het hier enkele personen in het bijzonder te danken.

In de eerste plaats, gaat mijn dank en waardering uit naar Prof. R. Blanpain, die bereid was om als promotor op te treden. Hij gaf mij de kans om dit proefschrift te schrijven. Zijn interesse, zijn aanmoedigingen en zijn creatieve ideeën legden de basis voor een vruchtbare samenwerking.

Mijn dank en appreciatie gaat eveneens uit naar de juryleden, Prof. G. De Broeck, Prof. J. Petit, Prof. M. Stroobant en Prof. O. Vanachter, voor hun interesse, hun kritische bemerkingen en suggesties. In het bijzonder zou ik Prof. O. Vanachter willen bedanken, die steeds bereid was om over de inhoud van dit proefschrift te discussiëren.

Een woord van dank ook voor alle collega's-assistenten en voor alle andere medewerkers op het Instituut voor Arbeidsrecht, die zorgden voor een goede samenwerking en een aangename werksfeer. In het bijzonder zou ik J. Van Rijmenant willen bedanken, voor haar hulp bij de verwerking van de teksten in de eindfase van dit proefschrift.

De K.U.Leuven en de Rechtsfaculteit zou ik willen danken, voor de geboden mogelijkheid om aan wetenschappelijk onderzoek te doen.

Ten slotte gaat mijn bijzondere dank uit naar mijn familie die mij onvoorwaardelijk steunde, aanmoedigde en 'begreep' tijdens deze soms moeilijke periode.

Bernadette Oversteyns  
Mei 1993



## INHOUD

### INLEIDENDE BESCHOUWINGEN

- I. Het voorwerp van de studie
  - 1. Arbeidsrecht en flexibiliteit
    - 1.a. Inhoud van het begrip flexibiliteit in het arbeidsrecht
    - 1.b. Strategieën van de sociale partners
      - 1.b.1. Flexibiliteit volgens de werkgevers
      - 1.b.2. Flexibiliteit volgens de werknemersorganisaties
      - 1.b.3. Besluit
  - 2. Arbeidsovereenkomsten en flexibiliteit
    - 2.a. De normale of typische arbeidsovereenkomst
    - 2.b. De atypische arbeidsovereenkomsten
- II. Belang van de studie
- III. Opbouw van de studie
- IV. Gebruikte methode

### DEEL I. ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR EEN BEPAALDE TIJD OF VOOR EEN DUIDELIJK OMSCHREVEN WERK

#### Inleiding

#### Hoofdstuk I. Begripsomschrijving

- I. Arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd
  - 1. Verbintenis met ontbindende tijdsbepaling waarvan tijdstip van verwezenlijking vooraf gekend is
  - 2. Voorwaarden voor het sluiten van een arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd
  - 3. Mogelijkheid van beëindiging vóór einde van de termijn
  - 4. Sanctie voor het vaststellen van de mogelijkheid van eenzijdige beëindiging
  - 5. Maximale duur van de arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd
    - 5.a. Verbod van levenslange binding
    - 5.b. Verbod van levenslange binding : voor wie ?
    - 5.c. Arbeidsovereenkomst tot aan de pensioenleeftijd van de werknemer
  - 5. Annex. Vrijheid van arbeid en scholingsbeding
  - 6. Arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd met maximumtermijn
    - 6.a. Begrip
    - 6.b. Geldigheid
      - 6.b.1. Einddatum is de wettelijke of conventionele pensioengerechtigde leeftijd
      - 6.b.2. Andere tijdsbepalingen
- II. Arbeidsovereenkomst voor een duidelijk omschreven werk
  - 1. Verbintenis met ontbindende tijdsbepaling waarvan tijdstip van verwezenlijking niet gekend is
  - 2. Voorwaarden voor het sluiten van een arbeidsovereenkomst voor een duidelijk omschreven werk
  - 3. Mogelijkheid van beëindiging vóór einde van de termijn

#### Hoofdstuk II. Vorm

- I. Geschrift - voor iedere werknemer afzonderlijk - uiterlijk op het tijdstip waarop de werknemer in dienst treedt
- II. Geschrift : wezenlijk element of bewijsmiddel ?
- III. Sanctie voor de afwezigheid van een geschrift
- IV. Uitzondering op de vereiste van een geschrift

#### Hoofdstuk III. Opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor een bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk

- I. Relevante wettelijke bepaling
- II. Toepassingsgebied van artikel 10 WAO
  - 1. Interpretatie vóór de Programmawet van 22 december 1989

2. Opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor een duidelijk omschreven werk vóór de Programmawet van 22 december 1989
  3. Opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor een duidelijk omschreven werk na de Programmawet van 22 december 1989
  4. Bepaalde tijd na onbepaalde tijd
  5. Hernieuwing van de overeenkomst voor een bepaalde tijd
  6. Bepaalde tijd na stage
- III. Inhoud van artikel 10 WAO
1. Wettelijk vermoeden
  2. Verscheidene opeenvolgende arbeidsovereenkomsten
  3. Moet het om dezelfde functie gaan ?
  4. Onderbreking toe te schrijven aan de werknemer
  5. Overeenkomsten gerechtvaardigd wegens de aard van het werk of wegens andere wettige redenen
    - 5.a. Analyse van de rechtspraak
    - 5.b. Besluit
- IV. Niet-hernieuwen van de arbeidsovereenkomst met een tijdsbepaling en rechtsmisbruik

#### Hoofdstuk IV. Schorsing van de uitvoering van de overeenkomst

- I. Inleiding
- II. Ziekte of ongeval
  1. Gewaarborgd loon
  2. Beëindiging van de overeenkomst bij langdurige arbeidsongeschiktheid
- III. Zwangerschapsverlof en bevallingsrust
- IV. Militaire verplichtingen
  1. Gewaarborgd loon
  2. Bescherming tegen ontslag
- V. Invloed van de schorsing op het einde van de arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk

#### Hoofdstuk V. Einde van de arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk

- I. Door afloop van de termijn of door voltooiing van het werk
- II. Beëindiging vóór het einde van de termijn
- III. Wegens dringende reden
- IV. Door wederzijdse toestemming, door de dood van de werknemer of door overmacht
- V. De ontbindende voorwaarde in een arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk
- VI. Willekeurige afdanking
- VII. Concurrentiebeding - Uitwinningsvergoeding
  1. Concurrentiebeding
  2. Uitwinningsvergoeding voor handelsvertegenwoordigers
- VIII. Ontslag bij sluiting van ondernemingen en collectief ontslag

#### Hoofdstuk VI. Verdere uitvoering na het verstrijken van de termijn

#### Hoofdstuk VII. Collectief arbeidsrecht

#### Hoofdstuk VIII. Besluiten

- I. Flexibiliteit voor de onderneming
  - II. Bescherming van de werknemer
  - III. Toepasselijkheid van het arbeidsrecht
- Voorstellen, de lege ferenda

## DEEL II. DE VERVANGINGSOVEREENKOMST

#### Hoofdstuk I. Begripsomschrijving

- I. Definitie
- II. Toepassingsgebied ratione personae en ratione materiae
- III. Soort overeenkomst

## Hoofdstuk II. Vorm

- I. Geschrift - inhoud van het geschrift
- II. Individueel geschrift - uiterlijk bij indiensttreding
- III. Geschrift : wezenlijk element of bewijsmiddel ?
- IV. Sanctie voor de afwezigheid van een geschrift

## Hoofdstuk III. Duur

- I. Vastgesteld bij overeenkomst
- II. Maximale duur van de vervangingsovereenkomst
- III. Opeenvolgende vervangingsovereenkomsten
- IV. Sanctie bij overschrijding van de maximumtermijn

## Hoofdstuk IV. Einde van de vervangingsovereenkomst

- I. Door opzegging
  - 1. Afwijkende opzeggingstermijn
  - 2. Opzegging vóór het einde van de vervanging
  - 3. Opzegging bij het einde van de vervanging
- II. Wegens dringende reden
- III. Door wederzijdse toestemming, door de dood van de werknemer of door overmacht
- IV. Willekeurige afdanking
- V. Concurrentiebeding
- VI. Ontslag bij sluiting van ondernemingen en collectief ontslag

## Hoofdstuk V. Collectief arbeidsrecht

### Hoofdstuk VI. Speciaal toepassingsgeval : onderbreking van de beroepsloopbaan

- I. Verruiming van het toepassingsgebied ratione materiae van de vervangingsovereenkomst
- II. Regeling van de onderbreking van de beroepsloopbaan : de lege lata
- III. Arbeidsovereenkomst van de vervanger
- IV. Regeling van de onderbreking van de beroepsloopbaan : de lege ferenda

## Hoofdstuk VII. Besluiten

- I. Flexibiliteit voor de onderneming
  - II. Bescherming van de werknemer
  - III. Toepasselijkheid van het arbeidsrecht
- Voorstellen, de lege ferenda

## DEEL III. BEDING VAN PROEFTIJD

### Inleiding

#### Hoofdstuk I. Begripsomschrijving

- I. Definitie
- II. Geen aparte arbeidsovereenkomst
- III. Doel van het beding van proeftijd
  - 1. Inzicht verwerven in wederzijdse rechten en plichten
  - 2. Met het oog op een definitieve arbeidsovereenkomst
- IV. Gemakkelijke beëindiging van de overeenkomst tijdens de proeftijd
- V. Verschil met test, stage en leerovereenkomst
  - 1. Test
  - 2. Stage
  - 3. Leerovereenkomst
- VI. Verschil met de arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd

#### Hoofdstuk II. Vorm

- I. Geschrift
- II. Voor iedere werknemer afzonderlijk
- III. Uiterlijk op het tijdstip waarop de werknemer in dienst treedt
  - 1. Eerste interpretatie : tijdstip van het sluiten van de overeenkomst
  - 2. Tweede interpretatie : begin van de uitvoering van de overeenkomst

- 3. Derde interpretatie : begin van de arbeidsrelatie (dienstbetrekking)
- 4. Standpunt van het Hof van Cassatie
- IV. Het geschrift met twee datums en het niet-gedateerde geschrift
- V. Geschrift : wezenlijk element of bewijsmiddel ?
- VI. Sanctie voor de afwezigheid van een geschrift

#### Hoofdstuk III. Duur

- I. Relevante wettelijke bepalingen
- II. Minimumduur van de proeftijd
- III. Maximumduur van de proeftijd
  - ↪ 1. Jaarlijks loon
    - 1.a. Op welk tijdstip ?
    - 1.b. Inhoud van het loon
    - 1.c. Veranderlijk loon
  - 2. Proeftijd die de maximumduur overschrijdt
- IV. Hoe moet de duur van de proeftijd vastgesteld worden ?
  - 1. In een individuele of collectieve arbeidsovereenkomst of in het arbeidsreglement, uiterlijk op het tijdstip van de indiensttreding
  - 2. Nauwkeurig en ondubbelzinnig

#### Hoofdstuk IV. Eenmaligheid van de proef

- I. Proeftijd is uitzondering op vastheid van betrekking
- II. Opeenvolgende proefbedingen voor dezelfde taken
- III. Opeenvolgende proefbedingen voor verschillende functies
- IV. Nieuw beding van proeftijd bij promotie
- V. Proef na stage of test
- VI. Proef na stageovereenkomst in het kader van het K.B. nr.230.
- VII. Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd na proeftijd

#### Hoofdstuk V. Schorsing van de uitvoering van het proefbeding

- I. Uitvoering onder de gewone voorwaarden geschorst
- II. Ziekte of ongeval
  - 1. Gewaarborgd loon
  - 2. Verlenging van de proeftijd
- III. Militaire verplichtingen
  - 1. Verlenging van de proeftijd
  - 2. Gewaarborgd loon
  - 3. Verbod om eenzijdig de overeenkomst te beëindigen
- IV. Zwangerschapsverlof en bevallingsrust
  - 1. Verlenging van de proeftijd
  - 2. Verbod om eenzijdig de overeenkomst te beëindigen
- V. Jaarlijkse vakantie
  - 1. Verlenging van de proeftijd
  - 2. Opzegging door de werkgever
- VI. Wat met een schorsing van enkele uren ?

#### Hoofdstuk VI. Einde van de proef

- I. Door afloop van de termijn
- II. Door opzegging tijdens de minimumduur
- III. Door opzegging na de minimumduur
- IV. Wegens dringende reden
- V. Door wederzijdse toestemming, door de dood van de werknemer of door overmacht

#### Hoofdstuk VII. Beëindiging van de overeenkomst met een beding van proeftijd, vóór het begin van uitvoering

- I. Beëindiging mits vergoeding
- II. Beëindiging mits een opzeggingstermijn

## Hoofdstuk VIII. Specifieke bepalingen voor dienstboden, studenten, stagiairs, uitzendkrachten en binnenschippers

- I. Dienstboden
- II. Studenten
- III. Stagiairs
- IV. Tijdelijke arbeid en uitzendarbeid
- V. Binnenschippers

## Hoofdstuk IX. Besluiten

- I. Flexibiliteit voor de onderneming
  - II. Bescherming van de werknemer
  - III. Toepasselijkheid van het arbeidsrecht
- Voorstellen, de lege ferenda

## DEEL IV. DE STAGEOVEREENKOMST

### Inleiding

### Hoofdstuk I. Begripsomschrijving

- I. Definitie
- II. Toepassingsgebied wat betreft de stagiairs
- III. Toepassingsgebied wat betreft de ondernemingen
  - 1. Begrip onderneming
    - 1.a. Technische bedrijfseenheid
    - 1.b. Economische en sociale autonomie
    - 1.c. Verschillende ondernemingen die eenzelfde juridische eenheid vormen
    - 1.d. Verschillende juridische entiteiten die één technische bedrijfseenheid vormen
  - 2. Ogenblik waarop de personeelssterkte wordt berekend
  - 3. Berekening van het aantal werknemers
  - 4. Kapitaalintensieve ondernemingen
- IV. Afwijkingen voor bepaalde ondernemingen
  - 1. Ondernemingen in moeilijkheden
  - 2. Ondernemingen die arbeidsplaatsen creëren

### Hoofdstuk II. Aanvraag, doel en organisatie van de stage

### Hoofdstuk III. Aantal stagiairs

### Hoofdstuk IV. De overeenkomst gesloten tussen de stagiairs en de onderneming

- I. Soort overeenkomst en vorm van de overeenkomst
- II. Duur van de overeenkomst
- III. Vergoeding van de stagiair
- IV. Schorsing van de uitvoering van de overeenkomst
- V. Einde van de stageovereenkomst

### Hoofdstuk V. Aanwerving na de stage

- I. Arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd
- II. Arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd

### Hoofdstuk VI. Controle en sancties

- I. Controle
- II. Sancties
  - 1. Strafsancties
  - 2. Administratieve geldboeten
  - 3. Andere sancties ?

### Hoofdstuk VII. Besluiten

- I. Flexibiliteit voor de onderneming
  - II. Bescherming van de werknemer
  - III. Toepasselijkheid van het arbeidsrecht
- Voorstellen, de lege ferenda

## DEEL V. UITZENDARBEID, TIJDELIJKE ARBEID EN HET TER BESCHIKKING STELLEN VAN WERKNEMERS TEN BEHOEVE VAN GEBRUIKERS

### Inleiding

#### Hoofdstuk I. Historische evolutie

- I. Ontstaan van uitzendarbeid
- II. Voorstellen tot uitwerking van een juridisch kader voor de uitzendarbeid
- III. Uitzendbureaus en bureaus voor arbeidsbemiddeling tegen betaling
- IV. Uitzendarbeid - aanneming - depannage - uitlening
- V. Verdeeldheid bij de sociale partners in de Nationale Arbeidsraad
  1. Experimentele of definitieve wet
  2. Arbeidsovereenkomst voor tijdelijke arbeid
  3. Uitzendarbeid en plaatsing tegen betaling
  4. Waarborgen voor tijdelijke werknemers, uitzendkrachten en vaste werknemers
  5. Rol van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening
- VI. Voorlopige regeling van de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers in de Wet van 28 juni 1976
  1. Inleiding
  2. Tijdelijke arbeid
  3. Uitzendarbeid
  4. Ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers
- VII. Conservatoire maatregelen betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers
- VIII. Collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 36 bis tot 36 sexies gesloten op 27 november 1981 en de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 36 decies gesloten op 4 maart 1986 in de Nationale Arbeidsraad
  1. Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 36 bis betreffende de oprichting van een Fonds voor bestaanszekerheid voor de uitzendkrachten
  2. Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 36 ter betreffende de toekenning van sociale voordelen ten laste van het Sociaal Fonds voor de uitzendkrachten
  3. Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 36 quater betreffende het statuut van de vakbondsafvaardigingen van de uitzendkrachten
  4. Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 36 quinquies betreffende de arbeids- en beschermingskledij voor de uitzendkrachten
  5. Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 36 sexies betreffende de type-arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid, de sociale documenten en de definitieve afrekening van de beloning
  6. Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 36 decies betreffende de eindejaarspremie van de uitzendkrachten
- IX. Informatie aan de ondernemingsraad over tijdelijke arbeid
- X. Overdracht van bevoegdheden aan de Gewesten
  1. Erkenning van de uitzendbureaus
    - 1.a. Vlaamse Gewest
    - 1.b. Waalse Gewest
    - 1.c. Brusselse Gewest
  2. Organisatie van de plaatsingsbureaus voor tijdelijke werknemers door overheidsinstellingen
    - 2.a. Vlaamse Gewest
    - 2.b. Waalse Gewest
    - 2.c. Brusselse Gewest
- XI. Definitieve regeling van de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers

#### Hoofdstuk II. Definitieve reglementering in de Wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers en de uitvoeringsbesluiten ervan

- I. Reglementering van de tijdelijke arbeid en van de arbeidsovereenkomst voor uitvoering van tijdelijke arbeid
  1. De tijdelijke arbeid
    - 1.a. Begripsomschrijving

- 1.b. Vervanging van een vaste werknemer
- 1.c. Uitvoering van een uitzonderlijk werk
- 1.d. Procedure en duur van de tijdelijke arbeid bepaald in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 47 van 18 december 1990
  - 1.d.1. Procedure en duur bij tijdelijke vervanging van een werknemer waarvan de arbeidsovereenkomst beëindigd werd
  - 1.d.2. Procedure en duur bij buitengewone vermeerdering van werk
  - 1.d.3. Tijdelijke afwijkingen op de toegelaten duur van de uitzendarbeid en op de procedure bij buitengewone vermeerdering van werk
  - 1.d.4. Procedure en duur in geval van staking of lock-out bij de gebruiker
- 2. De arbeidsovereenkomst voor uitvoering van tijdelijke arbeid
- II. Reglementering van de uitzendarbeid
  - 1. Uitzendbureau - uitzendkracht : begripsomschrijving
  - 2. Arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid
    - 2.1. Geen tegenbewijs toegelaten
    - 2.2. Soort arbeidsovereenkomst
    - 2.3. Vorm
    - 2.4. Inhoud van de arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid
    - 2.5. Loon van de uitzendkracht
    - 2.6. Anciënniteit van de uitzendkracht
    - 2.7. Eenzijdige beëindiging vóór het einde van de termijn
    - 2.8. Eenzijdige beëindiging vóór het einde van de vervanging
  - 3. Overeenkomst gesloten tussen het uitzendbureau en de gebruiker
  - 4. Verplichtingen van de gebruiker
  - 5. Reglementering van de tewerkstelling van uitzendkrachten
  - 6. Bijzondere modaliteiten van de arbeidswetgeving
    - 6.1. Wetten en verordeningen die steunen op het aantal door een onderneming tewerkgestelde werknemers
    - 6.2. Wetgeving op de ondernemingsraden en de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen
    - 6.3. Wetgeving op de sluiting van ondernemingen
    - 6.4. Conventionele bepalingen met betrekking tot de syndicale afvaardiging
    - 6.5. Wetgeving inzake de reglementering en de bescherming van de arbeid, de feestdagen en de jaarlijkse vakantie
    - 6.6. Arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid voor onbepaalde tijd
  - 7. Paritair Comité voor de uitzendarbeid
- III. Reglementering van het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers
  - 1. Begripsomschrijving
  - 2. Verbod van terbeschikkingstelling
  - 3. Toegelaten uitzonderlijke terbeschikkingstelling van vaste werknemers
  - 4. Ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers : de lege ferenda
- IV. Bijzondere bepalingen met betrekking tot de overheid
- V. Toezicht op de uitvoering van de wet en haar uitvoeringsbesluiten

### Hoofdstuk III. Definitieve besluiten betreffende de erkenning van de uitzendbureaus

- I. Vlaamse Gewest
  - 1. Begrippen
  - 2. Erkenning van de uitzendbureaus
    - 2.1. Aanvraagprocedure en duur van de erkenning
    - 2.2. Erkenningsvoorwaarden
    - 2.3. Documenten te voegen bij de aanvraag
  - 3. De erkenningscommissie
  - 4. Intrekking of schorsing van de erkenning
  - 5. Toezicht
  - 6. Strafsancties - Administratieve geldboeten
  - 7. Overgangsbepalingen
- II. Waalse Gewest
  - Inleiding

1. Begrippen
2. Erkenning van de uitzendbureaus
  - 2.1. Aanvraagprocedure en duur van de erkenning
  - 2.2. Erkenningsvoorwaarden
  - 2.3. Documenten te voegen bij de aanvraag
3. De erkenningscommissie
4. Intrekking van de erkenning
5. Inlichtingen
6. Toezicht en strafsancties
7. Overgangsbepalingen

### III. Brusselse Gewest

Hoofdstuk IV. Besluiten betreffende de organisatie van de plaatsingsbureaus voor tijdelijke werknemers door overheidsinstellingen

Hoofdstuk V. Tijdelijke arbeid en uitzendarbeid in collectieve arbeidsovereenkomsten van Paritaire Comités waaronder de gebruikende ondernemingen ressorteren

- I. Raadpleging van of kennisgeving aan de ondernemingsraad, de vakbondsafvaardiging, de representatieve werknemersorganisaties of het Paritair Comité
- II. Beperken van het beroep op uitzendarbeid
- III. Onthaal van de uitzendkracht in de onderneming
- IV. Beloning

### Hoofdstuk VI. Besluiten

- I. Flexibiliteit voor de onderneming
  - II. Bescherming van de werknemer
  - III. Toepasselijkheid van het arbeidsrecht
- Voorstellen, de lege ferenda

## DEEL VI. DE ARBEIDSOVEREENKOMST GESLOTEN VOOR DEELTIJDSE ARBEID

### Inleiding

#### Hoofdstuk I. Begripsomschrijving

- I. Deeltijdse arbeid
- II. De arbeidsovereenkomst gesloten voor deeltijdse arbeid

#### Hoofdstuk II. Vorm

- I. Geschrift - voor iedere werknemer afzonderlijk - uiterlijk op het tijdstip waarop de werknemer de uitvoering aanvangt
- II. Inhoud van het geschrift
- III. Geschrift : wezenlijk element of bewijsmiddel ?
- IV. Sanctie voor de afwezigheid van een geschrift

#### Hoofdstuk III. Omvang van de deeltijdse arbeid

- I. Minimale wekelijkse arbeidsduur
  1. Eén derde van de voltijds tewerkgestelde werknemers
  2. Afwijking bij koninklijk besluit
  3. Afwijking in een collectieve arbeidsovereenkomst
  4. Sanctie
- II. Minimumduur van elke werkperiode
  1. Niet korter dan drie uur
  2. Afwijking bij koninklijk besluit
  3. Afwijking in een collectieve arbeidsovereenkomst
  4. Sanctie
- III. De oproepcontracten
  1. Begripsomschrijving
  2. Juridische evaluatie
    - 2.a. Arbeidsovereenkomst
    - 2.b. Raamovereenkomst
    - 2.c. Oproepcontract en notie deeltijdse arbeid



- 2.d. Arbeidsovereenkomst voor deeltijdse arbeid in de vorm van een oproepcontract, vóór de Programmawet van 22 december 1989
- 2.e. Arbeidsovereenkomst voor deeltijdse arbeid in de vorm van een oproepcontract, na de Programmawet van 22 december 1989

#### Hoofdstuk IV. Toezicht op de prestaties van de deeltijdse werknemers

- I. Inleiding
- II. Bekendmaking van de werkroosters van de deeltijdse werknemers
- III. Toezicht op de afwijkingen op het normale werkrooster van de deeltijdse werknemers
- IV. Toezicht en Sancties

#### Hoofdstuk V. Loon

- I. Gelijk loon voor een gelijk werk of een werk van gelijke waarde
- II. Betaling van het loon bij toepassing van een gemiddelde wekelijkse arbeidsduur
- III. Het verrichten van bijkomende uren - overwerk - toeslag
  - 1. Het verrichten van bijkomende uren
  - 2. Gelijikstelling van sommige prestaties met overwerk - toeslag

#### Hoofdstuk VI. Voorrang voor het verkrijgen van een vacante betrekking bij hun werkgever

#### Hoofdstuk VII. Schorsing van de uitvoering van de overeenkomst

- I. Afwezigheid om een nieuwe dienstbetrekking te zoeken, tijdens de opzeggingstermijn
- II. Arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval
- III. Klein verlet
- IV. Verlof om dwingende redenen
- V. Feestdagen
- VI. Onderbreking van de beroepsloopbaan
- VII. Educatief verlof

#### Hoofdstuk VIII. Einde van de arbeidsovereenkomst

#### Hoofdstuk IX. Inspraak van werknemers bij de invoering van deeltijdse arbeid en collectief arbeidsrecht

#### Hoofdstuk X. Besluiten

- I. Flexibiliteit voor de onderneming
  - II. Bescherming van de werknemer
  - III. Toepasselijkheid van het arbeidsrecht
- Voorstellen, de lege ferenda

### DEEL VII. ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR HUISARBEID

#### Inleiding

#### Hoofdstuk I. Begripsomschrijving

- I. Werkplaats
- II. Aard van het werk
- III. Werknemer - ondergeschikt verband
  - 1. Onderscheid arbeidsovereenkomst - aanneming van werk
  - 2. Rechtspraak betreffende het onderscheid arbeidsovereenkomst - aanneming van werk
  - 3. Actori incumbit probatio

#### Hoofdstuk II. Toepasselijke wetgeving

- I. Geen specifieke wetgeving in verband met huisarbeid
- II. De wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten
  - 1. Historische evolutie
    - 1.a. Huisarbeiders waren niet onderworpen aan de wet van 10 maart 1900 op de arbeidsovereenkomst
    - 1.b. Interpretatie van de woorden 'gezag, leiding en toezicht'
      - 1.b.1. Ondergeschikt verband - een eerste these
      - 1.b.2. Ondergeschikt verband - een tweede these
    - 1.c. Wet van 3 juli 1978 coördineert niet alle arbeidsovereenkomsten

- 1.d. 'Gezag, leiding en toezicht' in de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten
  - 1.d.1. Oorspronkelijke tekst van de wet van 3 juli 1978
  - 1.d.2. Leiding en toezicht vervallen
- 2. Besluit
  - 2.a. Eerste stelling : huisarbeiders vallen onder de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten
  - 2.b. Tweede stelling : huisarbeiders vallen niet onder de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten
- 3. De lege ferenda
  - 3.a. Invoering van een titel V bis in de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten
  - 3.b. Speciale modaliteiten voor de huisarbeiders
- III. Andere arbeidswetgeving
  - 1. Wet op de arbeidsreglementen
  - 2. Arbeidswet
    - 2.a. De lege lata
    - 2.b. De lege ferenda
  - 3. Wet betreffende de feestdagen
  - 4. K.B. betreffende klein verlet
  - 5. Educatief verlof
  - 6. Onderbreking van de beroepsloopbaan
  - 7. Wet betreffende de bescherming van het loon.
  - 8. K.B. betreffende sociale documenten
  - 9. A.R.A.B.
  - 10. Wet betreffende sluiting van ondernemingen
  - 11. Wetten betreffende overlegorganen
  - 12. Wet betreffende collectieve arbeidsovereenkomsten en paritaire comités.
  - 13. Wet betreffende de arbeidsinspectie
- Hoofdstuk III. Besluiten
  - I. Flexibiliteit voor de onderneming
  - II. Bescherming van de werknemer
  - III. Toepasselijkheid van het arbeidsrecht
- Voorstellen, de lege ferenda

## DEEL VIII. EUROPESE INITIATIEVEN BETREFFENDE DE ATYPISCHE ARBEIDSOVEREENKOMSTEN

### Inleiding

Hoofdstuk I. Mededeling van de Commissie over haar actieprogramma tot uitvoering van het Gemeenschapshandvest van sociale grondrechten van de werkenden

Hoofdstuk II. Europese Parlement : ontwerp-voorstel voor een richtlijn betreffende atypische arbeidsovereenkomsten en arbeidsverhoudingen

Hoofdstuk III. Drie voorstellen van richtlijn betreffende de door hun beperkte duur of door de deeltijd van hun verrichtingen gekenmerkte arbeidsbetrekkingen

- I. Inleiding
- II. Toepassingsgebied
- III. Voorstellen inzake deeltijdse arbeid
  - 1. Inhoud van de voorstellen
  - 2. Impact van deze voorstellen op de Belgische wetgeving
- IV. Voorstellen inzake arbeidsovereenkomsten voor bepaalde duur
  - 1. Inhoud van de voorstellen
  - 2. Impact van deze voorstellen op de Belgische wetgeving
- V. Voorstellen inzake uitzendarbeid
  - 1. Inhoud van de voorstellen
  - 2. Impact van deze voorstellen op de Belgische wetgeving

Hoofdstuk IV. Richtlijn van 25 juni 1991 ter aanvulling van de maatregelen ter bevordering van de verbetering van de veiligheid en de gezondheid op het werk van de werknemers met arbeidsbetrekkingen voor bepaalde tijd of uitzendarbeid-betrekkingen

I. Inhoud van de Richtlijn

II. Impact van deze Richtlijn op de Belgische wetgeving

Hoofdstuk V. Richtlijn van 14 oktober 1991 betreffende de verplichting van de werkgever de werknemer te informeren over de voorwaarden die op zijn arbeidsovereenkomst of -verhouding van toepassing zijn

I. Inhoud van de Richtlijn

II. Impact van deze Richtlijn op de Belgische wetgeving

Hoofdstuk VI. Voorstel voor een richtlijn betreffende de detachering van werknemers met het oog op het verlenen van diensten

Hoofdstuk VII. Besluiten

• VERGELIJKENDE TABEL : DE ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR ONBEPAALED TIJD EN DE ATYPISCHE ARBEIDSOVEREENKOMSTEN

• ALGEMENE BESLUITEN

BIBLIOGRAFIE

## INLEIDENDE BESCHOUWINGEN

### I. Het voorwerp van de studie

#### 1. Arbeidsrecht en flexibiliteit

Het onderwerp van deze studie is, beknopt gesteld, de arbeidsrechtelijke flexibiliteit in België.

Maar wat moet nu worden verstaan onder flexibiliteit? Vooralsnog ontbreekt een bruikbare positiefrechtelijke definitie van flexibiliteit in het Belgische arbeidsrecht.

Volgens van Dale (1) is flexibiliteit: "1. buigzaamheid, lenigheid; 2. (fig.) mogelijkheid tot aanpassing", en flexibel: "1. buigzaam, soepel; 2. (fig.) (van personen) soepel in zijn optreden, niet star; 3. (fig.) gemakkelijk aan te passen aan wisselende omstandigheden".

Het is precies om deze laatste figuurlijke betekenis van flexibel dat het hier gaat. Kortom, flexibiliteit is de mogelijkheid tot aanpassing aan veranderende omstandigheden. (2) Arbeidsrechtelijke flexibiliteit is dan de mogelijkheid tot aanpassing van de arbeidskrachten aan veranderende omstandigheden.

In wat nu volgt, wordt achtereenvolgens aandacht besteed aan het afbakenen en definiëren van het begrip flexibiliteit in het arbeidsrecht, en aan de strategieën van de sociale partners, m.n. de werkgevers en de werknemersorganisaties.

#### 1.a. Inhoud van het begrip flexibiliteit in het arbeidsrecht

Hoewel het begrip flexibiliteit in het arbeidsrecht zeer veel ladingen dekt, kunnen toch een zestal verschillende vormen van arbeidsrechtelijke flexibiliteit onderscheiden worden :

- 1° de externe numerieke flexibiliteit : deze vorm van flexibiliteit houdt in dat het aantal werknemers wordt aangepast aan de noden (d.i. aan de wisselende hoeveelheid arbeid die moet worden verricht en die gedicteerd wordt door de vraag), b.v. door flexibele ontslagprocedures, het sluiten van overeenkomsten voor een bepaalde tijd, oproepcontracten, uitbreiding van deeltijdse arbeid, thuiswerkers;
- 2° de uitbesteding van werk of 'externalisation': dat wil zeggen dat een deel van het werk wordt uitbesteed aan ondernemingen of aan individuen die niet verbonden zijn door een arbeidsovereenkomst met de uitbesteder. Voorbeelden hiervan zijn aanneming van werk (o.a. voor bedrijfsvreemde werkzaamheden zoals schoonmaak, onderhoud en kantienewerk), inschakeling van zelfstandigen, inschakeling van uitzendkrachten;
- 3° de interne numerieke flexibiliteit : onder deze vorm van flexibiliteit wordt het aantal arbeidsuren aangepast aan de noden, terwijl het aantal werknemers ongewijzigd blijft. Deze vorm van flexibiliteit is van toepassing bij o.m. het berekenen van een flexibele wekelijkse arbeidstijd als een gemiddelde over een bepaalde periode (b.v. een jaar), het instellen en valideren van ploegenarbeid, overwerk, flexibele jaarlijkse vakantie, deeltijdse arbeid, kortere werkweek;

- 
- (1) Van Dale, *Groot woordenboek der Nederlandse taal*, twaalfde herziene druk, Utrecht-Antwerpen, Van Dale Lexicografie, 1992.
  - (2) Idem ROOD, M. "Over flexibele arbeidsrelaties", in *Flexibele arbeidsrelaties*, Alphen aan den Rijn, Samsom H.D. Tjeenk Willink, 1988, 18; STANDING, G., *Labour flexibility: cause or cure for unemployment?*, Public Lecture Series nr. 25, Genève, International Institute for Labour Studies, 1986, 6 ("flexibility can be defined as responsiveness to pressure and adaptability to changed economic circumstances"); ENGELS, C., "A Different Role for Trade Unions?", in *Flexible Work Patterns and their Impact on Industrial Relations*, Bulletin of Comparative Labour Relations 22, BLANPAIN, R. (ed.), Deventer, Kluwer Law and Taxation Publishers, 1991, 40 ("one could describe flexibility as the ability to respond to the changing needs of the economic environment, as the responsiveness to economic variables").

- 4° de functionele flexibiliteit : hierdoor worden de taken van de werknemers gewijzigd volgens de noden, terwijl het totaal aantal arbeidsuren ongewijzigd blijft; deze vorm van flexibiliteit vereist dat de werknemers vaardigheden en bekwaamheden bezitten om verschillende taken te vervullen (functieverbreiding, geen precieze omschrijving van de job); (3)
- 5° de loonflexibiliteit : dat wil zeggen dat lonen kunnen worden aangepast, b.v. dat lonen worden gekoppeld aan de prestatie, of dat er een beloning is in de vorm van aandelen of premies; (4)
- 6° 'flexiplace' : in dat geval werkt de werknemer niet in de werkplaats van de werkgever of op een andere plaats door de werkgever aangewezen, maar op een arbeidsplaats die hij zelf kan kiezen, b.v. 'thuis' in geval van thuiswerk (5). (6)

Deze verschillende soorten flexibiliteit zijn onderling aan elkaar gerelateerd. Zo is het bijvoorbeeld de regel dat hoe groter de functionele flexibiliteit en de flexibiliteit van de arbeidstijd zijn, des te minder bruikbaar de numerieke flexibiliteit wordt. (7) Datzelfde bleek ook uit een OESO-studie uitgevoerd door B. Brunhes in 1989, waarin werd aangetoond dat de verschillende soorten flexibiliteit onderling verbonden zijn. In Zweden bijvoorbeeld dat niet beschikte over een grote numerieke flexibiliteit (behalve dat er weinig mogelijkheden bestonden om overeenkomsten voor een bepaalde tijd te sluiten, was er ook vrij weinig flexibiliteit inzake arbeidstijd), werden de ondernemingen ertoe gedwongen meer nadruk te leggen op functionele flexibiliteit via personeelsplanning en training van de werknemers. (8)

- 
- (3) Smitskam onderscheidt deze eerste vier vormen van flexibiliteit maar deelt ze wel in in twee groepen nl. 'interne en externe flexibilisering van de arbeid'. (SMITSKAM, C.J., *Flexibele arbeidsrelaties*, Deventer, Kluwer, 1989, 1-2.) Idem BRUYN-HUNDT, M., "Flexibele arbeidsovereenkomsten : een structureel gegeven", *S.M.A.*, januari 1989, 38.
  - (4) Zie ATKINSON, J., "Employment flexibility in internal and external labour markets" in *New Forms of Work and Activity*, Dublin, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 1986, 10-13; HOLDERBEKE, F., PERNOT, A. en DENYS, J., "Sociaal-economische deregulering. Arbeidsvoorwaarden", 18de Vlaams Wetenschappelijk Economisch Congres, 8-9 mei 1987, Brussel, Vereniging voor Economie, 269-271; "Flexibiliteit van de arbeid in de textielsector", Nota van de Stichting Technologie Vlaanderen, 1987; BLANPAIN, R., "A la recherche d'un nouvel équilibre", in *Quelles politiques contractuelles en Europe ?*, Les Cahiers de la Fondation januari 1987 nr. 4, Parijs, Fondation Europe et Société, 1987, 25; ROJOT, J., "Accord collectifs et flexibilité de la main d'oeuvre", in *Quelles politiques contractuelles en Europe ?*, Les Cahiers de la Fondation januari 1987 nr. 4, Parijs, Fondation Europe et Société, 1987, 37; BRUNHES, B., "Labour flexibility in enterprises : a comparison of firms in four European countries", in *Labour Market Flexibility. Trends in Enterprises*, Parijs, OESO, 1989, 13-16; ENGELS, C., "A Different Role for Trade Unions ?", in *Flexible Work Patterns and their Impact on Industrial Relations*, Bulletin of Comparative Labour Relations 22, BLANPAIN, R. (ed.), Deventer, Kluwer Law and Taxation Publishers, 1991, 40-41; GLADSTONE, A., "Labour Flexibility and the Attitudes of the Parties", in *Flexible Work Patterns and their Impact on Industrial Relations*, Bulletin of Comparative Labour Relations 22, BLANPAIN, R. (ed.), Deventer, Kluwer Law and Taxation Publishers, 1991, 21; TREU, T., "Labour flexibility in Europe", *International Labour Review*, 1992, vol. 131, no. 4-5, 497.
  - (5) Deze laatste vorm van flexibiliteit wordt ook onderscheiden door GALIN, A., "Flexible Work Patterns. Why, How, When and Where ?", in *Flexible Work Patterns and their Impact on Industrial Relations*, Bulletin of Comparative Labour Relations 22, BLANPAIN, R. (ed.), Deventer, Kluwer Law and Taxation Publishers, 1991, 7-15.  
Ook Van Hoetegem onderscheidt huisarbeid als een vorm van flexibiliteit. Daarnaast vermeldt hij de flexibiliteit inzake de allocatie van arbeidskrachten (d.i. de contractuele flexibiliteit) en de afstemming tussen productie- en arbeidstijd (d.i. de temporele flexibiliteit). (VAN HOOTEGEM, G., "(On)gewenste flexibiliteiten. Een caleidoscopisch flexibiliteitsoverzicht", in *Flexibele arbeid*, Tegenspraak Cahier 11, HUMBLET, P. en LENAERTS, L. (eds.), Antwerpen, Kluwer rechtswetenschappen, 1991, 14.)
  - (6) In een rapport voor de secretaris-generaal van de OESO van 1986, stelde een groep van experts dat de flexibiliteit van arbeidsmarkten beïnvloedt wordt door zes factoren : de arbeidskosten, de arbeidsvoorwaarden (inbegrepen de soorten arbeidsovereenkomsten), de arbeidsomstandigheden (inbegrepen de organisatie van het werk, de arbeidstijd en het milieu), de reglementeringen betreffende de arbeidsmarkt, mobiliteit en onderwijs en training. (DAHRENDORF, R., e.a., *Labour Market Flexibility*, Parijs, OESO, 1986, 9-16.)
  - (7) GALIN, A., "Flexible Work Patterns. Why, How, When and Where ?", in *Flexible Work Patterns and their Impact on Industrial Relations*, Bulletin of Comparative Labour Relations 22, BLANPAIN, R. (ed.), Deventer, Kluwer Law and Taxation Publishers, 1991, 17.
  - (8) BRUNHES, B., "Labour flexibility in enterprises : a comparison of firms in four European countries", in *Labour Market Flexibility. Trends in Enterprises*, Parijs, OESO, 1989, 17-20.

Ook Rosseel en Vilrocx beklemtonen terecht dat arbeidsrechtelijke flexibilisering (i.e. personeelsflexibilisering) zich niet voltrekt in een organisationeel vacuüm, maar dat ze meestal samenhangt met technologische innovaties (de component 'machines'), nieuwe organisatieopvattingen (de component 'productieorganisatie') of wijzigingen in het geproduceerde goed of de geleverde dienst (de component 'produkt' of 'produktonderdelen'). (9)

## 1.b. Strategieën van de sociale partners

### 1.b.1. Flexibiliteit volgens de werkgevers

Het is principieel onmogelijk een exhaustief overzicht te geven van het aantal gediversifieerde en genuanceerde definities en interpretaties inzake flexibiliteit. Daarom worden een drietal definities of interpretaties weergegeven die kunnen gelden als de meest representatieve of de meest gangbare wat betreft het standpunt van de werkgevers.

Volgens het Verbond van Belgische Ondernemingen (VBO) betekent flexibiliteit dat ondernemingen de mogelijkheid geboden wordt om alert in te pikken op de signalen vanuit de markt. Immers, een maximaal aanpassingsvermogen is volgens de werkgevers noodzakelijk; het is een economische must. (10) Al vanaf het begin van de jaren '80 stelde het VBO dat flexibiliteit een herregulering en een mentaliteitswijziging bij alle partijen vereist. Herregulering houdt in dat de reglementeringen moeten worden aangepast om de juridische basis te leggen voor meer flexibiliteit. Aangezien echter de wetgeving nog teveel verankerd ligt in stereotiepe concepties en historische uitgangspunten, dienen de regels kritisch te worden getest op efficiëntie en kosteneffect. (11) In het Activiteitsverslag 1990-1991

- 
- (9) ROSSEEL, E. en VILROKX, J., *Atypisch Belgisch. Personeelsflexibilisering in het Belgisch bedrijfsleven 1975-1990*, Leuven, Acco, 1992, 18-19 en 32. (Wanneer de flexibilisering bestaande wettelijke en conventionele kaders doorbreekt, spreken deze auteurs van *deregulering*. Wordt door de flexibilisering de werkzekerheid van de werknemer afgebouwd, dan spreken zij van *precarisering*.)
- (10) Idem OECHSLIN, J.-J., "Flexibilité et emploi", *Social International*, Union des Industries Métallurgiques et Minières, februari 1986-437. Annex 1, 5. OECHSLIN, voorzitter van de Internationale Vereniging van Werkgevers, stelde: "La flexibilité est donc un impératif qui s'impose tant pour répondre au défi de l'emploi qu'à celui des technologies nouvelles".
- (11) "Flexibiliteit : een steeds grotere uitdaging", *Med. VBO*, 1985, 1089-1118.  
Volgens de redactie van het boek *Flexibele arbeid* dereguleert men in België niet, maar reguleert men parallel. Flexibiliteit wordt gekenmerkt door een stortvloed van wetten en besluiten; er worden geen wetten afgeschaft. Integendeel, nieuwe wetgeving vervangt de oude of biedt nieuwe mogelijkheden. In vele gevallen zijn het ook de sociale partners die op nationaal of op sectorieel vlak aan flexibiliteit inhoud hebben gegeven. ("Woord vooraf" in *Flexibele arbeid*, Tegenspraak Cahier 11, HUMBLET, P. en LENAERTS, L. (eds.), Antwerpen, Kluwer rechtswetenschappen, 1991, VI-VII.) Idem HOLDERBEKE, F., PERNOT, A. en DENYS, J., "Sociaal-economische deregulering. Arbeidsvoorwaarden", 18de Vlaams Wetenschappelijk Economisch Congres, 8-9 mei 1987, Brussel, Vereniging voor Economie, 267 ("Het lijkt dan ook aangewezen om hier van herregulering te spreken, met name het aanpassen van oude regels door ze te vervangen door nieuwe zonder het juridisch-institutioneel kader ten gronde te beroeren. In die zin spreken de sociale partners over een begeleide flexibilisering."). Volgens Delhuvette, De Gols en Malderie bestaat de sociale deregulering niet zozeer in het opheffen van bepalingen om bij te dragen tot het vereenvoudigen van wettelijke en reglementaire regelingen, maar veeleer in het versoepelen van de toepassing van bestaande bepalingen door het aantal afwijkingen op de algemene regel te verhogen ten voordele van de werkgever. (DELHUVETTE, M., DE GOLS, M. en MALDERIE, M., "Algemene problematiek van de individuele arbeidsovereenkomst", in *Arbeidsrecht*, BLANPAIN, R. (ed.), Brugge, Die Keure, losbl., II-1, p. 78/4, nr. 113/17.) Idem VRANKEN, M., "Deregulating the employment relationship : current trends in Europe", *Comparative Labor Law*, 1986, vol. 7, 143 en 158-159 ("deregulation is not so much a total lack of regulation or a desire to wholly abstain from it, but rather a policy to reshape existing legislation to give greater flexibility to employers"). En ook Luc Huyse stelde: "Andere rechtsregels, niet minder rechtsregels, is de uiteindelijke doelstelling. ... dat de roep om regel- of wetsintrekking niet zelden gericht is op de afbraak van ondernemingsvijandig recht. ... Hier is het de vraag of de groepen die belang hebben bij de actuele stand van zaken in het overheidsrecht, bereid zullen zijn zo'n opheffingsbeleid te aanvaarden. Economisch-technisch of juridisch-technisch mag deze deregulering dan al eenvoudig lijken, politiek gezien kan ze alleen de uitkomst zijn van hevige confrontaties en moeizame compromisvorming. ... Met de huidige overheidsregulering zijn tal van belangengroepen verbonden (politieke, syndikale, ambtelijke e.a.) en het is illusoir te menen dat zij zonder slag of stoot tot de inlevering van rechtsregels zullen overgaan." (HUYSE, L., "Deregulering als maatschappijhervorming. Een rechtssociologische probleemstelling", *R.W.*, 1986-87, k. 2681 en 2688.)

beklemtoonde het VBO dan ook dat de flexibiliteit van de arbeidsorganisatie essentieel is in een land met hoge loonkosten en een lage arbeidsduur. (12)

J.-J. Oechslin, voorzitter van de Internationale Vereniging van Werkgevers, beklemtoonde : "Demander plus de flexibilité pour les entreprises et pour les hommes qui y travaillent ce n'est donc pas vouloir une revanche contre des lois sociales qui ont joué leur rôle historique, ce n'est pas demander une déréglementation pour rétablir la loi de la jungle, c'est au contraire s'efforcer de trouver des règles adaptées à une société plus mobile et une technologie plus qualifiante". (13)

Volgens een OESO-studie, uitgevoerd door B. Brunhes, zien de werkgevers flexibiliteit als een noodzakelijk antwoord op de marktonzekerheden (de markten zijn inderdaad veel minder stabiel dan in de jaren '50 en '60), duurder geld, het verhoogde tempo van de bedrijvigheid (de snelle veranderingen in produkten en productieprocessen ingevolge de technologische vooruitgang) en de internationalisatie van de markten. De verhoogde competitie verplicht de ondernemingen er immers toe hun produktiviteit te verhogen en hun kosten te verminderen. (14)

De toenmalige Minister van Tewerkstelling en Arbeid, L. Van den Brande (CVP), sloot zich enigszins aan bij dit standpunt toen hij bij de voorbereiding van de Programmawet van 22 december 1989 benadrukte "dat de flexibiliteit niet als een monster moet worden afgeschilderd. Naast een voortreffelijke kwalificatie van de arbeidskrachten en een behoorlijk sociaal klimaat, is een goede flexibilitetsregeling bepalend voor een gezond economisch klimaat". (15) In 1992 stelde hij dat de arbeidsflexibiliteit een terechte vraag van het bedrijfsleven was, resulterend in het optimaal inzetten van de produktiefactoren. Nochtans zou, nog volgens de toenmalige Minister van Tewerkstelling en Arbeid, alleen dan aan de vraag naar meer flexibiliteit om economisch gerechtvaardigde motieven kunnen worden tegemoetgekomen, wanneer men ook zou ingaan op de vraag naar flexibiliteit vanuit het oogpunt van de werknemers. (16)

### 1.b.2. Flexibiliteit volgens de werknemersorganisaties

De meest gangbare interpretaties die door de verschillende werknemersorganisaties aan de notie 'flexibiliteit' worden gegeven, worden, in wat volgt, kort geschetst aan de hand van de standpunten van het Algemeen Belgisch Vakverbond (ABVV), de Christelijke Centrale der Textiel- en Kledingbewerders en de Landelijke Bedienden Centrale (LBC) -aangesloten bij het Algemeen Christelijk Vakverbond (ACV)-.

Volgens een nota van het socialistische ABVV uit 1984 kunnen volgende vier vormen van flexibiliteit onderscheiden worden :

- 1° de sociale deregulering (17) (o.m. op het vlak van het ontslagrecht, de bescherming van de syndicale militanten en de tijdelijke contracten);
- 2° flexibiliteit in de arbeidsorganisatie (b.v. weekendploegen, deeltijdse arbeid, soepeler overuren);

---

(12) "Activiteitsverslag VBO 1990-1991", *Supplement VBO Bulletin*, nr. 9, 7.

(13) OECHSLIN, J.-J., "Flexibilité et emploi", *Social International*, Union des Industries Métallurgiques et Minières, februari 1986-437. Annex 1, 7.

(14) BRUNHES, B., "Labour flexibility in enterprises : a comparison of firms in four European countries", in *Labour Market Flexibility. Trends in Enterprises*, Parijs, OESO, 1989, 12-13. Zie ook ENGELS, C., "A Different Role for Trade Unions ?", in *Flexible Work Patterns and their Impact on Industrial Relations*, Bulletin of Comparative Labour Relations 22, BLANPAIN, R. (ed.), Deventer, Kluwer Law and Taxation Publishers, 1991, 41-43 en GLADSTONE, A., "Labour Flexibility and the Attitudes of the Parties", in *Flexible Work Patterns and their Impact on Industrial Relations*, Bulletin of Comparative Labour Relations 22, BLANPAIN, R. (ed.), Deventer, Kluwer Law and Taxation Publishers, 1991, 20-21.

(15) Verslag, *Gedr. St.*, Kamer, 1989-90, nr. 975/10, 70.

(16) "Thuiswerk : mogelijkheden en beperkingen", *Ondernemen*, 1992, 85.

(17) Van Dale omschrijft *dereguleren* als volgt : "wettelijke bepalingen en regelingen opheffen, verminderen of vereenvoudigen". (*Van Dale, Groot woordenboek der Nederlandse taal*, twaalfde herziene druk, Utrecht-Antwerpen, Van Dale Lexicografie, 1992)  
Volgens W. Van Gerven verstaat men onder *sociale deregulering* : "het bewerkstelligen van meer flexibiliteit in bedrijfs- (o.m. werktijd-)organisatie en in de arbeidswetgeving". (VAN GERVEN, W., "Herijken van economische wetgeving (over reguleren en dereguleren)", *R.W.*, 1985-86, k. 289.)

- 3° flexibiliteit op de arbeidsmarkt (o.m. met een grotere mobiliteit van de werknemers, grotere loonverschillen en polyvalente opleidingen);
- 4° economische deregulering (vervanging van selectieve overheidssubsidies door algemene belastingverminderingen, versoepeling van de prijzencontrole, doorbreken van overheidsmonopolies enz.).

Het ABVV bekleemtoonde verder dat de verschillende soorten van flexibiliteit in principe één geheel vormen en moeilijk kunnen worden gescheiden. In overeenstemming daarmee zag het ABVV in de voorstellen inzake flexibiliteit een patronale strategie die gebaseerd was op een terugkeer naar het vrije marktmechanisme, een grotere patronale vrijheid, een verhevigde concurrentiestrijd op internationaal vlak, en een nieuwe benadering van de vakbonden en de individualisering van de arbeidsrelaties. Tegenover de flexibiliteit op de maat van het patronaat stelde het ABVV een actieve en geplande omschakelingspolitiek voor, die niet in dienst zou staan van verhoogd profijt, maar gericht zou zijn op meer werkgelegenheid, een algemene arbeidsduurverkortung met loonbehoud, het vrijwaren van de koopkracht en de kwaliteit van de arbeid. (18)

A. Duquet, nationaal secretaris van de Christelijke Centrale der Textiel- en Kledingbewerkers van België, schreef in 1986 dat flexibiliteit een vlag is die vele ladingen dekt, zoals onder meer :

- 1° flexibiliteit inzake lonen (o.a. daling van de minimumlonen, resultaatgebonden loon);
- 2° flexibilisering van het personeelsbestand (groeiend aantal deeltijdse werknemers, tijdelijken, uitzendkrachten, thuiswerkers, aanneming van werk);
- 3° flexibele aanwervings- en ontslagprocedures;
- 4° flexibilisering van het sociaal overleg (decentralisatie, verhoging van de personeelsdrempels voor oprichting van een comité voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen en een ondernemingsraad);
- 5° flexibiliteit inzake arbeidstijd (ploegenarbeid, weekendwerk, overuren, flexibele uurroosters op jaarbasis). (19)

Volgens A. Duquet hielden de voorgestelde flexibiliseringsvoorstellen een sociale keuze in, met name meer ongelijkheid, minder zekerheid en minder bescherming voor de werknemers. Deze flexibiliteit werd door de Christelijke Centrale der Textiel- en Kledingbewerkers van België resoluut van de hand gewezen. De Centrale was wel voorstander van meer soepelheid, als daardoor de arbeidsomstandigheden en de tewerkstelling werden verbeterd en op voorwaarde dat hierover vooraf werd onderhandeld. Daarnaast wilde de vakbeweging ook meer tijdssoevereiniteit voor de werknemers realiseren onder meer door het opstellen van formules van echte, vrijwillige deeltijdse arbeid, door een afdwingbaar recht op beroepsloopbaanonderbreking, door systemen van glijdende werkuren, en door vakantiespreiding in plaats van collectieve sluitingen. (20)

De Landelijke Bedienden Centrale (LBC), -die aangesloten is bij het Algemeen Christelijk Vakverbond (ACV)- stelde in het Manifest over flexibiliteit van 1988, dat flexibiliteit vier belangrijke domeinen raakt :

- 1° de arbeidstijd (de ontkoppeling van de individuele arbeidstijd en bedrijfstijd);
- 2° de arbeidsorganisatie (toenemende automatisering, polyvalente werknemers);
- 3° de arbeidsmarkt (het makkelijk kunnen ontslaan en aanwerven, grote mobiliteit, opleiding, geen al te hoog vervangingsinkomen);
- 4° het inkomen (verlaging van het minimumloon, prestatiegebonden loon). (21)

(18) Algemeen Belgisch Vakverbond, Nota aan de leden van het uitgebreid Nationaal Komitee van 4 december 1984 betreffende 'Flexibiliteit en deregulering' en Resolutie nr. 3 van het uitgebreid Nationaal Komitee van 11 december 1984 betreffende 'Flexibiliteit en sociale deregulering'. Idem Fédération Européenne des Métallurgistes dans la Communauté (FEM), "Objectifs syndicaux en matière de flexibilité de l'emploi", Standpunt ingenomen door het Uitvoerend Comité van de FEM tijdens de zitting van 10-11 juli 1986 in Lissabon.

(19) DUQUET, A., "Flexibiliteit en organisatie van de arbeidstijd", *Ons Verbond*, 1986, nr. 4, 5-8.

(20) DUQUET, A., "Flexibiliteit en organisatie van de arbeidstijd", *Ons Verbond*, 1986, nr. 4, 9-11.

(21) Landelijke Bedienden Centrale, "Flexibiliteit", *Ons Recht*, nr. 2, 1988, 4-5. Zie ook "Een normaal arbeidskontraat wordt alsmaar zeldzamer", *Ons Recht*, april 1989, 8.

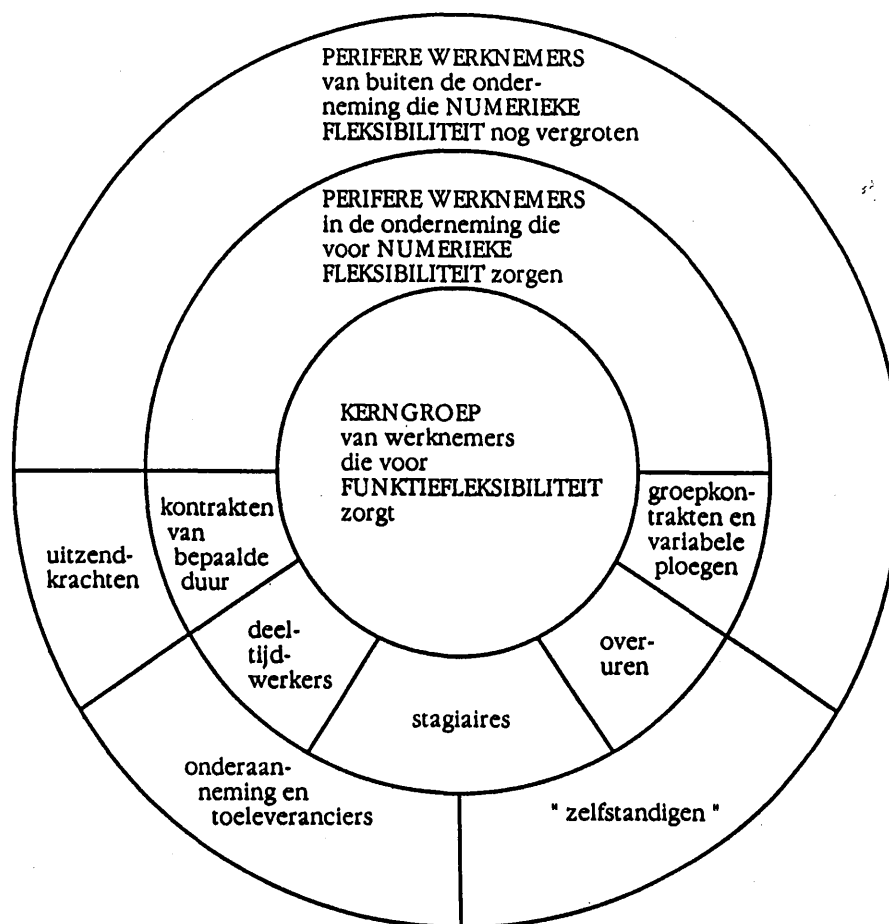


Men ging er daarbij van uit dat flexibiliteit alleen mogelijk was als er gedereguleerd werd. 'Dereguleren' betekent overigens : wijzigingen aanbrengen aan de wetgeving en de wetgeving versoepelen om vraag en aanbod helemaal vrij spel te geven. Wanneer nu de arbeidsvoorwaarden en de arbeidsomstandigheden gedereguleerd worden, leidt dat volgens de LBC tot een algemene 'precarisering' (22) van de tewerkstelling, zodat de beschermende functie van het arbeidsrecht danig wordt afgezwakt. (23)

De LBC stelde verder nog dat het tot dan toe (d.i. tot het einde van de jaren '80) de werkgevers waren die de toon aangaven en die invulden wat flexibiliteit was, terwijl de vakbonden tot een vooral verdedigende positie werden teruggedrongen (24), en dat moderne werkgevers blijkbaar voorstander waren van een flexibele onderneming. Op basis van een schema van de Brit John Atkinson (25) dat werd aangepast aan de Belgische situatie, kwam de LBC tot de volgende ideaal-typische voorstelling van de flexibele onderneming zoals de werkgevers die blijkbaar wilden (26) :

- 
- (22) Volgens Van Dale betekent *precair* : "onzeker, bedenkelijk, hachelijk". (*Van Dale, Groot woordenboek der Nederlandse taal*, twaalfde herziene druk, Utrecht-Antwerpen, Van Dale Lexicografie, 1992)  
Gerry Rodgers omschrijft dit concept dan weer als volgt : "the concept of precariousness involves instability, lack of protection, insecurity and social or economic vulnerability". (RODGERS, G., "Precarious work in Western Europe : The state of the debate", in *Precarious jobs in labour market regulation. The growth of atypical employment in Western Europe*, RODGERS, G. en J. (ed.), Genève, International Institute for Labour Studies, 1989, 3.)  
Volgens M. Rigaux veronderstelt de precarisering van de arbeidsrelatie het afhankelijk(er) en onzeker(der) maken van de positie van de werknemer in zijn relatie tot de werkgever. (RIGAUX, M., "Flexibilisering en deregulering, oorzaken van een toenemend precair karakter van de individuele arbeidsrelatie", in *Flexibele arbeid*, Tegenspraak Cahier 11, HUMBLET, P. en LENAERTS, L. (eds.), Antwerpen, Kluwer rechtswetenschappen, 1991, 178.)
  - (23) Landelijke Bedienden Centrale, "Flexibiliteit", *Ons Recht*, nr. 2, 1988, 4-5.
  - (24) Zie over de recente geschiedenis van de personeelsflexibilisering : ROSSEEL, E. en VILROKX, J., *Atypisch Belgisch. Personeelsflexibilisering in het Belgisch bedrijfsleven 1975-1990*, Leuven, Acco, 1992, 19-25. Zie ook ROJOT, J. en TERGEIST, P., "Vue d'ensemble : évolution des relations professionnelles, flexibilité du marché du travail interne et organisation du travail", in *Nouvelles orientations dans l'organisation du travail. La dynamique des relations professionnelles*, Parijs, OESO, 1992, 12-13.
  - (25) ATKINSON, J., "Employment flexibility in internal and external labour markets", in *New Forms of Work and Activity*, Dublin, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 1986, 15.
  - (26) Landelijke Bedienden Centrale, *Arbeid in nieuwe banen*, Antwerpen, LBC/NVK, 1989, 88.  
Voor een kritische analyse van het 'flexible firm' model van J. Atkinson, zie POLLERT, A., "The Flexible Firm : Fixation or Fact?", *Work, Employment & Society*, 1988, vol. 2, nr. 3, 281-316; VAN HOOTEGEM, G., "(On)gevenste flexibiliteiten. Een caleidoscopisch flexibiliteitsoverzicht", in *Flexibele arbeid*, Tegenspraak Cahier 11, HUMBLET, P. en LENAERTS, L. (eds.), Antwerpen, Kluwer rechtswetenschappen, 1991, 27-30; ROSSEEL, E. en VILROKX, J., *Atypisch Belgisch. Personeelsflexibilisering in het Belgisch bedrijfsleven 1975-1990*, Leuven, Acco, 1992, 29-31.

## DE FLEXIBELE ONDERNEMING



Desalniettemin wilde de LBC ook een soepele samenleving, waar de produktie aan de mens werd aangepast en waar economische prioriteiten niet zwaarder mochten doorwegen dan sociale en humanitaire. (27) De Centrale was dan ook vragende partij in de mate dat flexibiliteit positieve vooruitzichten geeft aan de werknemersgroep. Immers, werknemers willen steeds meer de arbeidstijd, het arbeidstempo en de arbeidsinhoud mee bespreken en bepalen. (28)

Ten slotte stelden ABVV en ACV in een gemeenschappelijke verklaring van 15 januari 1988 dat zij vormen van flexibiliteit enkel dan konden aanvaarden als ze werden vastgelegd bij collectieve arbeidsovereenkomst en als er een positief tewerkstellingseffect zou worden teweegebracht. Dit standpunt werd nogmaals herhaald in 1992 toen de vakbonden bij de onderhandelingen voor een cen-

(27) Wat de tewerkstelling betreft, stelde de LBC dat die in eerste instantie moest worden gewaarborgd door arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd. Afwijkende tewerkstellingsvormen mochten de 'normale' tewerkstellingscontracten niet vervangen. De LBC meende daarnaast dat werktijdverkorting een positief element kon zijn bij de herverdeling van de beschikbare arbeid. (Landelijke Bedienden Centrale, "Flexibiliteit", *Ons Recht*, nr. 2, 1988, 7.)

(28) "Zijn kaderleden gebaat bij fleksibiliteit en deregulering?", *Ons Recht*, juni 1987, 16; Landelijke Bedienden Centrale, *Arbeid in nieuwe banen*, Antwerpen, LBC/NVK, 1989, 92-95. Idem Algemene Centrale der Liberale Vakbonden van België (ACLVB), Algemene resoluties van het Nationaal Kongres van 9 en 10 november 1990. ("Tegenover de flexibiliteit die de patronale wereld voorstaat moet een positieve flexibiliteit staan ten gunste van de werknemer en zijn persoonlijke levenssfeer. De mogelijkheden om het beroepsleven beter af te stemmen op familiale imperatieven en persoonlijke aspiraties moeten aanzienlijk worden uitgebreid.")

traal akkoord voor de jaren 1993-94 stelden dat flexibiliteit bespreekbaar is, maar dan enkel binnen en mits een syndicale omkadering en begeleiding. (29)

### 1.b.3. Besluit

Arbeidsrechtelijke flexibiliteit werd vanaf het einde van de jaren '70 gestimuleerd door verschillende sociaal-economische factoren en door nieuwe technologische ontwikkelingen. Op die manier ontstond er een internationale beweging naar meer flexibiliteit, o.m. in het arbeidsrecht. (30)

Flexibiliteit is vanaf het einde van de jaren '70 een noodzakelijk antwoord op de bestaande markt-onzekerheden. De markten zijn nu veel minder stabiel dan in de jaren '50 en '60 omdat er snelle veranderingen in de consumentenprodukten gaande zijn, in die zin dat produkten vlug beschouwd worden als uit de mode of verouderd. Dat is bijvoorbeeld één van de redenen waarom men nu overgaat van standaard-massaprodukten naar kleine series produkten. Immers, produkten en produktieprocessen moeten snel kunnen veranderen zodat ze kunnen inspelen op veranderende en uiteenlopende markteisen.

Daarnaast is ook de snelheid waarmee de technologieën veranderen enorm, en is er de groeiende internationalisatie van de markten, waardoor de produktie meer en meer gericht is op de wereldeconomie. Bovendien heeft een klein land als België een zeer open economie.

Door de verhoogde competitie worden de ondernemingen ertoe verplicht constant wegen te zoeken om hun produktiviteit te verhogen en hun kosten te verminderen. Zo worden er bijvoorbeeld minimale stocks aangelegd of zelfs geen stocks meer ('just in time' toelevering en produktie). In dat geval moet de produktie echter onmiddellijk in staat zijn om te reageren op veranderingen in de vraag, aangezien er geen buffer voorhanden is. Daarbij komt nog dat moderne machines zeer duur zijn en dat door de technologische vooruitgang hun vervanging sneller noodzakelijk wordt. Mede daarom en omdat ze hun machines sneller willen afschrijven, willen de ondernemingen de bedrijfstijd verlengen door de machines zonodig 24 uur per dag te laten draaien, liefst het hele jaar door.

Tot slot laat de introductie van nieuwe computer- en communicatietechnologieën ook produktie toe op een gedecentraliseerde plaats, bijvoorbeeld thuis. (31)

Kortom, ondernemingen moeten zich voortdurend kunnen aanpassen. Volgens de **werkgevers** moest de wetgeving dan ook gewijzigd worden, zodat er een juridische basis kon worden gelegd voor meer flexibiliteit.

De **werknemersorganisaties** daarentegen zagen in de voorstellen inzake flexibiliteit een patronale strategie gebaseerd op een grotere patronale vrijheid, een terugkeer naar het vrije marktmechanisme, een nieuwe benadering van de vakbonden en de individualisering van de arbeidsrelaties.

Daarom vroegen de werknemersorganisaties om een politiek gericht op meer werkgelegenheid, het vrijwaren van de koopkracht en de kwaliteit van de arbeid. Zij werden echter door de economische

---

(29) Zie DE WORTELAER, W., "Toch een centraal akkoord '93-'94", *Ons Recht*, december 1992, 2; "Eerste kommentaar bij het ontwerp-akkoord", *ACV Vakbeweging*, 25 november 1992, 3. Idem Algemene Centrale der Liberale Vakbonden van België (ACLVB), Algemene resoluties van het Nationaal Kongres van 9 en 10 november 1990.

Zie ook EUROPEAN TRADE UNION INSTITUTE, *Flexibility and jobs. Myths and realities*, Brussel, ETUI, 1985, 100 en 117 ("The point of dispute is not whether flexibility in the use of labour is good or bad, but whether this flexibility in the way labour is used is unilaterally decided by management or whether it is jointly determined by management and labour in the long-term interests of both"); GLADSTONE, A., "Labour Flexibility and the Attitudes of the Parties", in *Flexible Work Patterns and their Impact on Industrial Relations*, Bulletin of Comparative Labour Relations 22, BLANPAIN, R. (ed.), Deventer, Kluwer Law and Taxation Publishers, 1991, 20.

(30) VANACHTER, O., "Evolutie in de arbeidswetgeving", in *50 jaar arbeidsverhoudingen*, Brugge, Die Keure, 1989, 133.

(31) BRUNHES, B., "Labour flexibility in enterprises: a comparison of firms in four European countries", in *Labour Market Flexibility. Trends in Enterprises*, Parijs, OESO, 1989, 12-13; SMITSKAM, C.J., *Flexibele arbeidsrelaties*, Deventer, Kluwer, 1989, 2-7; ENGELS, C., "A Different Role for Trade Unions?", in *Flexible Work Patterns and their Impact on Industrial Relations*, Bulletin of Comparative Labour Relations 22, BLANPAIN, R. (ed.), Deventer, Kluwer Law and Taxation Publishers, 1991, 41-43 en GLADSTONE, A., "Labour Flexibility and the Attitudes of the Parties", in *Flexible Work Patterns and their Impact on Industrial Relations*, Bulletin of Comparative Labour Relations 22, BLANPAIN, R. (ed.), Deventer, Kluwer Law and Taxation Publishers, 1991, 20-21.

crisis en de massale werkloosheid (in 1980 waren er in België ongeveer 320.000 volledige werklozen en in 1984 al 512.400 (32)) in een vooral verdedigende positie gedrongen. Op die manier kregen de werkgevers mede door de hoge werkloosheid de gelegenheid om bijvoorbeeld werknemers aan te werven met atypische, flexibele arbeidsovereenkomsten.

De overheid vond de arbeidsflexibiliteit om economische redenen een terechte vraag van het bedrijfsleven. Zij wilde, om de tewerkstelling te bevorderen, de wetgeving aanpassen en eventuele rigiditeiten wegnemen. (33)

Geleidelijk aan werd de noodzaak van een zekere flexibiliteit ook door de werknemersorganisaties erkend, maar er werd tegelijkertijd geëist dat er moest worden onderhandeld over flexibiliteit. Daarbij bleek een syndicale omkadering en begeleiding nodig. (cf. de in de Nationale Arbeidsraad gesloten CAO nr. 42 van 2 juni 1987 betreffende de invoering van nieuwe arbeidsregelingen in de ondernemingen (34)).

Beknopt gesteld, er wordt gestreefd naar een evenwicht tussen enerzijds flexibiliteit voor de ondernemingen en anderzijds bescherming van de werknemers (inzake vastheid van betrekking, inkomenszekerheid enz.).

De werknemersorganisaties vragen ten slotte ook meer tijdssoevereiniteit (flexibiliteit) voor de werknemers door vrijwillige deeltijdse arbeid, recht op loopbaanonderbreking, glijdende werkuren en vakantiespreiding.

## 2. Arbeidsovereenkomsten en flexibiliteit

In deze studie wordt enkel een juridisch onderzoek verricht naar de **flexibiliteit inzake arbeidsovereenkomsten in België**. Arbeid die niet in het kader van een arbeidsovereenkomst wordt verricht, wordt hier niet behandeld (zoals de leerovereenkomst, zelfstandige arbeid).

Ook de reglementering van stelsels die specifiek zijn voor de publieke sector en de non-profit sector (35) blijft buiten beschouwing (b.v. de tewerkgestelde werklozen, het bijzonder tijdelijk kader, het derde arbeidscircuit, het interdepartementaal begrotingsfonds ter bevordering van de werkgelegenheid, de gesubsidieerde contractuelen, de stage in een administratie of in de niet-commerciële sector).

Wel bekeken wordt of en in welke mate de ondernemingen flexibel gebruik kunnen maken van arbeidskrachten *vanuit het contractueel oogpunt*. Kunnen ze hun personeelsbestand soepel aanpassen aan het te presteren arbeidsvolume? Daarnaast zal ook worden nagegaan hoe het gesteld is met de bescherming van de werknemer, o.a. wat betreft vastheid van betrekking, inkomenszekerheid, ontslagbescherming en medezeggenschap in de overlegorganen. Ten slotte zal worden onderzocht of het arbeidsrecht toepasselijk en aangepast is, waarbij zowel de rechtspositie van de werkgever als die van de werknemer uitgebreid ter sprake komt.

---

(32) ROSSEEL, E. en VILROKX, J., *Atypisch Belgisch. Personeelsflexibilisering in het Belgisch bedrijfsleven 1975-1990*, Leuven, Acco, 1992, 43.

(33) Cf. onder andere Wet 23 juni 1981 waarbij in de arbeidswetgeving sommige bepalingen betreffende de deeltijdse arbeid worden opgenomen, *B.S.*, 1 september 1981; Koninklijk Besluit nr. 179 van 30 december 1982 betreffende de experimenten voor aanpassing van de arbeidstijd in de ondernemingen met het oog op een herverdeling van de beschikbare arbeid, *B.S.*, 20 januari 1983, err. 22 april 1983 (*experimenten Hansenne*); Herstelwet 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen, *B.S.*, 24 januari 1985.

(34) Algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 18 juni 1987, *B.S.*, 26 juni 1987.

(35) Een andere mogelijke benaming is de niet-commerciële of de socio-profit of de quataire sector.

## 2.a. De normale of typische arbeidsovereenkomst

De normale of typische arbeidsovereenkomst is de arbeidsovereenkomst gesloten voor **onbepaalde tijd** waarbij door de werknemer **voltijds** gepresteerd wordt in de **werkplaats van de werkgever** of op een **plaats die door de werkgever is aangewezen**. (36)

De arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is een overeenkomst zonder tijdsbepaling. De partijen komen dus bij het sluiten van het contract niet overeen hoelang de overeenkomst zal duren. (37)

Voor het sluiten van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd worden geen vormvereisten gesteld, er is dus geen geschrift vereist. Deze overeenkomst kan geldig mondeling worden gesloten, (38) ze ontstaat m.a.w. door de loutere wilsovereenstemming van de partijen. (39)

De overeenkomst voor onbepaalde tijd kan op elk moment eindigen door de wil van één der partijen, (40) waarbij de ene partij het recht heeft om de overeenkomst te beëindigen door opzegging aan de andere partij. (41) Vanzelfsprekend moeten hierbij wel de wettelijke vormvereisten voor de kennisgeving (42) en de forfaitaire wettelijke opzeggingstermijnen worden nageleefd. (43)

Voor werklieden is die opzeggingstermijn vastgesteld op achtentwintig dagen wanneer de opzegging van de werkgever uitgaat en op veertien dagen wanneer de opzegging van de werkmans uitgaat. Deze

- 
- (36) Idem JAVILLIER, J.-C., "Ordre juridique, relations professionnelles et flexibilité. Approches comparatives et internationales", *Droit Social*, 1986, 57; CORDOVA, E., "New forms and aspects of atypical employment relationships. General Report", in *XI Congreso Internacional de derecho del trabajo y la seguridad social. Tema II - Vol. I*, Caracas, Ediciones del Congreso de la República, 1988, 65-66; VANACHTER, O. en VRANKEN, M., "New forms and aspects of atypical employment relationships. Belgian Report", in *XI Congreso Internacional de derecho del trabajo y la seguridad social. Tema II - Vol. I*, Caracas, Ediciones del Congreso de la República, 1988, 343; KRAVARITOU-MANITAKIS, Y., *New forms of work: Labour Law and Social Security Aspects in the European Community*, Dublin, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 1988, 19; BOUDER, A., "New forms of employment and their use in the employment policies of the member states of the European Community", *Int.J.Comp.L.L.I.R.*, 1989, vol. 5, 1-2; OJEDA AVILES, A., "Flexibilidad laboral y contratos de trabajo: tendencias recientes en Europa occidental", in *Labour market flexibility and new employment patterns. IIRA 8th World Congress*, Genève, International Labour Office, 1989, 129; HAKIM, C., "Workforce re-structuring in Europe in the 1980s", *Int.J.Comp.L.L.I.R.*, 1989-90, vol. 5, 167. Zie ook HERMAN, J., "Arbeidsrechtelijke aspecten van atypische arbeid", in *Wie werkt nog van 9 tot 5? Atypische vormen van tewerkstelling*, Documentatie Studiedag, Gent, Associare Universiteit Gent, 29 november 1991, 1-4.

Het VBO stelde al in 1985 dat de Belgische wetgeving nog teveel verankerd ligt in stereotiepe concepties zoals de conceptie van de voltijdse werknemers die voor onbepaalde tijd zijn aangeworven als de 'echte' werknemers. Deeltijdse arbeid, tijdelijke arbeid, uitzendarbeid, uitleening van werknemers, onderaanneming worden als preciaire statuten behandeld. Volgens het VBO is het gevolg van die achterdocht dat al deze statuten als uitzonderingsstelsels gelden die streng moeten worden bevoogd en ingeperkt, terwijl het ook antwoorden zijn op de werkloosheidsplaag. De preciaire toestand is volgens het VBO de werkloosheid en "rechtszekerheid blijft de werknemers verschuldigd, maar dit moet zich niet uiten in paternalistische bevoogding". ("Flexibiliteit: een steeds grotere uitdaging", *Med. VBO*, 1985, 1101)

Voor de vakbonden bleef het echter essentieel dat de tewerkstelling gewaarborgd werd door arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd. (Zie onder andere Landelijke Bedienden Centrale, *Arbeid in nieuwe banen*, Antwerpen, LBC/NVK, 1989, 82-83; Algemene Centrale der Liberale Vakbonden van België (ACLVB), Resoluties van het Nationaal Kongres van 9 en 10 november 1990.)

- (37) LENAERTS, H., *Inleiding tot het Sociaal Recht*, Gent, E. Story Scientia, 1985, p. 30, nr. 27; TILLEMANS, F., *Tijdelijke arbeid, uitzendarbeid en terbeschikkingstelling van werknemers*, Deurne, Kluwer rechtswetenschappen België, 1992, 2.
- (38) TILLEMANS, F., *Tijdelijke arbeid, uitzendarbeid en terbeschikkingstelling van werknemers*, Deurne, Kluwer rechtswetenschappen België, 1992, 2; VAN EECKHOUTTE, W., *Sociaal Compendium 1992. Arbeidsrecht*, Antwerpen, Kluwer rechtswetenschappen, 1992, nr. 2108.
- (39) BLANPAIN, R., *Schets van het Belgisch arbeidsrecht*, Brugge, Die Keure, 1992, nr. 144.
- (40) Art. 32, 3° Wet 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten (verder afgekort: WAO). Behoudens de algemene wijzen waarop de verbintenissen tenietgaan, nemen de verbintenissen voortspuitend uit een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd ook nog een einde wanneer een dringende reden tot beëindiging voorhanden is, door de dood van de werknemer of door overmacht. (art. 32 WAO)
- (41) Art. 37, §1, eerste lid WAO. Zie in verband met opzegging: PATERNOSTRE, B., *Le droit de la rupture du contrat de travail. I. Modes, congé et préavis*, Brussel, De Boeck, 1990, 130-255; VAN EECKHOUTTE, W., *Sociaal Compendium 1992. Arbeidsrecht*, Antwerpen, Kluwer rechtswetenschappen België, 1992, nr. 5124-5229; VOTQUENNE, D., "Opzegging", in *Aanwerven, Tewerkstellen, Ontslaan (ATO)*, Antwerpen, Kluwer rechtswetenschappen, losbl., O 102-10 tot O 102-684.
- (42) Zie art. 37 WAO.
- (43) Zie CLESSE, J., *Congé et contrat de travail*, Luik, Ed. Collection Scientifique de la Faculté de Droit de Liège, 1992, 89-91.

termijnen worden verdubbeld voor de werklieden die tenminste twintig jaar ononderbroken bij dezelfde onderneming in dienst zijn gebleven. (44)

Voor bedienden van wie het jaarlijks brutoloon niet hoger is dan 838.000 BEF (45), bedraagt de opzeggingstermijn die door de werkgever in acht moet worden genomen tenminste drie maanden wanneer de bediende minder dan vijf jaar in dienst is. Deze termijn wordt vermeerderd met drie maanden bij de aanvang van elke nieuwe periode van vijf jaar dienst bij dezelfde werkgever. Indien de opzegging door de bediende wordt gegeven, worden deze termijnen tot de helft teruggebracht, zonder dat ze langer dan drie maanden mogen duren.

Wanneer het jaarlijks loon van de bediende 838.000 BEF overschrijdt, worden de opzeggingstermijnen vastgesteld, hetzij bij overeenkomst, gesloten ten vroegste op het ogenblik waarop de opzegging wordt gegeven, hetzij door de rechter. Indien de opzegging wordt gegeven door de werkgever mag de opzeggingstermijn niet korter zijn dan voor bedienden van wie het jaarlijks loon niet hoger is dan 838.000 BEF. Indien de opzegging wordt gegeven door de bediende, mag de opzeggingstermijn niet langer zijn dan a) vier en een halve maand indien het jaarlijks loon hoger is dan 838.000 BEF, waarbij het bedrag van 1.675.000 BEF niet mag worden overschreden, en b) zes maanden indien het jaarlijks loon hoger is dan 1.675.000 BEF. (46)

De partij die de overeenkomst voor onbepaalde tijd beëindigt zonder dringende reden (47) of zonder inachtneming van de wettelijke opzeggingstermijn, moet de andere partij een vergoeding betalen die gelijk is aan het lopend loon overeenstemmend met hetzij de duur van de opzeggingstermijn, hetzij het resterende gedeelte van die termijn. (48) In dat geval is de arbeidsovereenkomst dus beëindigd, zij het dan onrechtmatig. Anders dan in sommige andere landen bestaat er in België geen verplichte herplaatsing van de werknemer door de werkgever, er is enkel de verplichting een vergoeding te betalen. Dat betekent dat in het Belgisch arbeidsrecht vastheid van betrekking dus wordt geconcipieerd als een vorm van financiële zekerheid. (49)

In geval van toepasselijkheid van de wet inzake sluiting van ondernemingen heeft de werknemer, onder welbepaalde voorwaarden, recht op een vergoeding wegens ontslag ten laste van de werkgever, gegeven dat hij bij een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd ten minste één jaar anciënniteit heeft in de onderneming. Deze vergoeding mag onder andere gecumuleerd worden met de opzeggingsvergoeding die voortspuit uit de beëindiging van de arbeidsovereenkomst. (50) Bij een collectief ontslag, in de zin van de CAO van 8 mei 1973 betreffende het collectieve ontslag, ontvangen de werknemers bovenop de werkloosheidsuitkeringen een vergoeding wegens collectief ontslag ten laste van hun werkgever, onder welbepaalde voorwaarden. Anders dan de werknemers aangeworven voor onbepaalde tijd vallen de

---

(44) Art. 59 WAO. Zie ook art. 60 en 61 WAO en ENGELS, C., "De statuten van werkman en bediende : een juridische benadering", in *Statuut werkman - bediende. Arbeidsrechtelijke en sociologische kanttekeningen*, Brugge, Die Keure, 1992, 22-24 en 34-38.

(45) Dit loonbedrag wordt jaarlijks aangepast aan het indexcijfer van de conventionele lonen voor bedienden. (art. 131, tweede lid WAO)

(46) Art. 82 WAO. Zie ook art. 83 en 84 WAO.

(47) Zie art. 35 WAO ("Onder dringende reden wordt verstaan de ernstige tekortkoming die elke professionele samenwerking tussen de werkgever en de werknemer onmiddellijk en definitief onmogelijk maakt").

(48) Art. 39, §1, eerste lid WAO.

(49) Cass., 26 september 1973, *A.C.*, 1974, 96; Cass., 23 maart 1981, *A.C.*, 1980-81, 817. PATERNOSTRE, B., *Le droit de la rupture du contrat de travail. I. Modes, congé et préavis*, Brussel, De Boeck, 1990, nr. 146-147; RIGAUX, M., "Flexibilisering en deregulering, oorzaken van een toenemend precair karakter van de individuele arbeidsrelatie", in *Flexibele arbeid*, Tegenspraak Cahier 11, HUMBLET, P. en LENAERTS, L. (eds.), Antwerpen, Kluwer rechtswetenschappen, 1991, 174; BLANPAIN, R., *Schets van het Belgisch arbeidsrecht*, Brugge, Die Keure, 1992, nr. 279; CLESSE, J., *Congé et contrat de travail*, Luik, Ed. Collection Scientifique de la Faculté de Droit de Liège, 1992, 15-30; VAN EECKHOUTTE, W., *Sociaal Compendium 1992. Arbeidsrecht*, Antwerpen, Kluwer rechtswetenschappen, 1992, nr. 5126 en 5159-5162; VOTQUENNE, D., "Opzegging", in *Aanwerven, Tewerkstellen, Ontslaan (ATO)*, Antwerpen, Kluwer rechtswetenschappen, losbl., O 102-225. Zie ook in verband met vastheid van betrekking : DEPREZ, U., "Vastheid van de dienstbetrekking", *R.W.*, 1970-71, k. 1689-1702 en GOETHALS, H., "Vastheid van betrekking", in *50 jaar arbeidsverhoudingen*, Brugge, Die Keure, 1989, 169-195.

(50) Art. 4-8 Wet 28 juni 1966 betreffende de schadeloosstelling van de werknemers die ontslagen worden bij sluiting van ondernemingen. Zie VAN EECKHOUTTE, W., *Sociaal Compendium 1992. Arbeidsrecht*, Antwerpen, Kluwer rechtswetenschappen, 1992, nr. 5501-5535; VAN LIMBERGHEN, G. en JANVIER, R., "Sluitingsvergoeding", in *Aanwerven, Tewerkstellen, Ontslaan (ATO)*, Antwerpen, Kluwer rechtswetenschappen, losbl., O 601-3000 tot O 601-3340.

werknemers aangeworven voor een bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk niet onder de toepassing van deze CAO. (51)

Ter afronding moet nog worden opgemerkt dat er in België geen algemene motiveringsplicht bij ontslag bestaat, behalve voor een aantal categorieën van werknemers voor wie aan de werkgever wel een motiveringsplicht werd opgelegd. Artikel 63 van de WAO bijvoorbeeld houdt een uitgestelde motiveringsplicht in voor de werkgever bij het ontslag van werklieden aangeworven voor een onbepaalde tijd. Bij betwisting behoort het immers aan de werkgever het bewijs te leveren van de voor het ontslag ingeroepen redenen. (52)

## 2.b. De atypische arbeidsovereenkomsten

De arbeidsovereenkomst die op één of meerdere punten afwijkt van de hiervoor besproken normale arbeidsovereenkomst wordt als een atypische arbeidsovereenkomst beschouwd. (53) De atypische arbeidsovereenkomst wordt dus negatief gedefinieerd: door te bepalen wat onder de normale of typische arbeidsovereenkomst wordt verstaan, kunnen we de volgende verschillende atypische arbeidsovereenkomsten onderscheiden:

- 1° de arbeidsovereenkomst die niet gesloten wordt voor onbepaalde tijd;
- 2° de arbeidsovereenkomst waarbij niet voltijds gepresteerd wordt;
- 3° de arbeidsovereenkomst waarbij niet gepresteerd wordt in de werkplaats van de werkgever of op een plaats die door de werkgever is aangewezen. (54)

- 1° De arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd werd en wordt nog steeds als de normale arbeidsovereenkomst beschouwd, onder meer door de wetgever. (55)

De arbeidsovereenkomsten voor **bepaalde tijd** (art. 7 WAO), voor een **duidelijk omschreven**

- 
- (51) Art. 5, a) en 6-13 CAO nr. 10 van 8 mei 1973, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, betreffende het collectieve ontslag. Zie VAN EECKHOUTTE, W., *Sociaal Compendium 1992. Arbeidsrecht*, Antwerpen, Kluwer rechtswetenschappen, 1992, nr. 5590-5610.
  - (52) Zie CUYPERS, D., *Misbruik van ontslagrecht en willekeurig ontslag*, Brugge, Die Keure, 1990, 27-35 en 325-333; PATERNOSTRE, B., *Le droit de la rupture du contrat de travail. 1. Modes, congé et préavis*, Brussel, De Boeck, 1990, p. 89-93, nr. 152-161; BLANPAIN, R., *Schets van het Belgisch arbeidsrecht*, Brugge, Die Keure, 1992, nr. 310; ENGELS, C., "De statuten van werkmán en bediende: een juridische benadering", in *Statuut werkmán - bediende. Arbeidsrechtelijke en sociologische kanttekeningen*, Brugge, Die Keure, 1992, 24-25 en 40-41; VAN EECKHOUTTE, W., *Sociaal Compendium 1992. Arbeidsrecht*, Antwerpen, Kluwer rechtswetenschappen, 1992, nr. 5441; CLESSE, J., *Congé et contrat de travail*, Luik, Ed. Collection Scientifique de la Faculté de Droit de Liège, 1992, p. 173, nr. 158 en p. 161-170, nr. 143-155 en p. 216-217 (CLESSE besluit "que le droit belge s'est moins soucié d'empêcher la rupture du contrat de travail que d'en régler les effets").
  - (53) Volgens Van Dale is *atypisch*: "afwijkend van het type of de norm, syn. onregelmatig". (*Van Dale, Groot woordenboek der Nederlandse taal*, twaalfde herziene druk, Utrecht-Antwerpen, Van Dale Lexicografie, 1992) ZEYTIINOGLU spreekt van 'non-standard employment forms'. (ZEYTIINOGLU, I. U., "Part-Time and Other Non-Standard Forms of Employment: Why Are They Considered Appropriate For Women?", in *The macro/micro interface in labour market policy and practice. IIRA 9th World Congress*, Vol. 5, Genève, International Industrial Relations Association, 1992, 107.)
  - (54) Zie CORDOVA, E., "New forms and aspects of atypical employment relationships. General Report", in *XI Congreso Internacional de derecho del trabajo y la seguridad social. Tema II - Vol. I*, Caracas, Ediciones del Congreso de la República, 1988, 69-72.
  - (55) Idem DELHUVENNE, M., DE GOLS, M. en MALDERIE, M., "Algemene problematiek van de individuele arbeidsovereenkomst", in *Arbeidsrecht*, BLANPAIN, R. (ed.), Brugge, Die Keure, losbl. II-1, p. 140, nr. 254 ("Deze vorm van arbeidsovereenkomst is de meest gebruikelijke"); JAMOULLE, M., *Le contrat de travail*, I, Luik, Faculté de Droit, d'Economie et de Sciences sociales de Liège, 1982, p. 334, nr. 263 ("Très souvent, le défaut de forme est sanctionné par l'application des normes du 'droit social commun' qui régit le contrat de travail à durée indéterminée."), p. 371-372, nr. 297-298 ("il s'avère que ce régime, le régime du contrat à durée indéterminée, constitue le droit commun de la relation de travail et que les autres catégories contractuelles ne sont admises qu'à titre d'exceptions."); HOLDERBEKE, F., PERNOT, A. en DENYS, J., "Sociaal-economische deregulering. Arbeidsvoorwaarden", 18de Vlaams Wetenschappelijk Economisch Congres, 8-9 mei 1987, Brussel, Vereniging voor Economie, 271; RIGAUX, M., "Flexibilisering en deregulering, oorzaken van een toenemend precair karakter van de individuele arbeidsrelatie", in *Flexibele arbeid*, Tegenspraak Cahier 11, HUMBLET, P. en LENAERTS, L. (eds.), Antwerpen, Kluwer rechtswetenschappen, 1991, 174-175 ("In het in deze zin uitgebouwde arbeidsovereenkomstenrecht fungeert de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur als referentiepunt. Daar waar mogelijk, wordt ernaar gestreefd rechtstoestanden te herleiden (te converteren) naar de situatie van de overeenkomsten van onbepaalde duur, omdat deze de werknemer de beste garanties bieden.").

**werk** (art. 7 WAO) en voor **vervanging** (art. 11ter WAO) wijken hiervan af en zijn bijgevolg atypische arbeidsovereenkomsten.

De arbeidsovereenkomst voor uitvoering van **tijdelijke arbeid** wordt gesloten hetzij voor een bepaalde tijd, hetzij voor een duidelijk omschreven werk, hetzij ter vervanging van een vaste werknemer (art. 2 Wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers).

Ook de arbeidsovereenkomst voor **uitzendarbeid** wordt gesloten hetzij voor een bepaalde tijd, hetzij voor een duidelijk omschreven werk, hetzij ter vervanging van een vaste werknemer (art. 8, tweede lid Wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers).

De **stageovereenkomst** gesloten bij toepassing van het koninklijk besluit nr. 230 van 21 december 1983 betreffende de stage en de inschakeling van jongeren in het arbeidsproces is een overeenkomst voor een bepaalde tijd (art. 17 en 21 K.B. nr. 230 van 21 december 1983 betreffende de stage en de inschakeling van jongeren in het arbeidsproces).

Ook de overeenkomst voor tewerkstelling van *studenten* is altijd een arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd. (art. 124, 2° WAO) (56)

En de wetgever heeft bepaald dat de arbeidsovereenkomst voor *betaalde sportbeoefenaars* kan worden gesloten voor een bepaalde tijd van maximum vijf jaar (hernieuwbaar) of voor onbepaalde tijd. (art. 4 en 5 Wet 24 februari 1978 betreffende de arbeidsovereenkomst voor betaalde sportbeoefenaars) (57)

De arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd werd en wordt nog steeds als norm aanvaard, omdat ze de grootste vastheid van betrekking zou bieden, gelet op de bepalingen in verband met de opzegging van deze overeenkomst. (58) Dat is echter niet altijd het geval. Zo kan een werknemer met een arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd in een concreet geval een grotere vastheid van betrekking hebben (in de zin van financiële zekerheid) dan een werknemer met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

Wanneer in de arbeidsovereenkomst een **beding van proeftijd** werd opgenomen, is gedurende deze proeftijd de vastheid van betrekking minder goed gewaarborgd dan wanneer er niet zo'n beding zou zijn opgenomen. Overigens is een arbeidsovereenkomst met een proefbeding gedurende de proeftijd ook een atypische arbeidsovereenkomst.

2° De voltijdse tewerkstelling was en is nog steeds de norm. (59) De arbeidsovereenkomst gesloten voor **deeltijdse arbeid** (art. 11bis WAO) is bijgevolg in de typologie van deze studie een atypische arbeidsovereenkomst.

3° Normaal gezien presteert de werknemer in de werkplaats van de werkgever of op een plaats die door de werkgever is aangewezen (b.v. de handelsvertegenwoordiger). De huisarbeider nu presteert niet in de werkplaats van de werkgever noch op een plaats die door de werkgever is

---

(56) Er wordt in deze studie geen apart deel gewijd aan de overeenkomst voor tewerkstelling van studenten. Specifieke, voor deze studie relevante aspecten van de overeenkomst voor tewerkstelling van studenten komen ter sprake in deel I. Arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk en in deel III. Beding van proeftijd.

(57) Er wordt in deze studie ook geen apart deel gewijd aan de arbeidsovereenkomst voor betaalde sportbeoefenaars. Specifieke, voor deze studie relevante aspecten van de arbeidsovereenkomst voor betaalde sportbeoefenaars komen ter sprake in deel I. Arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk.

(58) VAN EECKHOUTTE, W., *Sociaal Compendium 1992. Arbeidsrecht*, Antwerpen, Kluwer rechtswetenschappen, 1992, nr. 2106 ("De wetgever gaat ervan uit dat dit soort arbeidsovereenkomst de meeste waarborgen biedt aan de werknemer, meer bepaald inzake vastheid van betrekking."). Vastheid van betrekking wordt in het Belgisch arbeidsrecht geconcipieerd als een vorm van financiële zekerheid. (RIGAUX, M., "Flexibilisering en deregulering, oorzaken van een toenemend precair karakter van de individuele arbeidsrelatie", in *Flexibele arbeid*, Tegenspraak Cahier 11, HUMBLET, P. en LENAERTS, L. (eds.), Antwerpen, Kluwer rechtswetenschappen, 1991, 174.)

(59) JAMOULLE, M., *Le contrat de travail*, II, Luik, Faculté de Droit, d'Economie et de Sciences sociales de Liège, 1986, p. 37, nr. 28 ("... le profil du travailleur à temps plein, modèle traditionnel à partir duquel ont été construites les normes sociales et consacrés les droits qui les accompagnent.").



aangewezen (60). Bijgevolg is de arbeidsovereenkomst voor **huisarbeid** een atypische arbeidsovereenkomst, althans in het kader van deze studie.

De uitzendkracht presteert evenmin in de werkplaats van zijn werkgever, m.n. het uitzendbureau, maar wel op een plaats die door de werkgever is aangewezen, m.n. bij de gebruiker. (art. 7 Wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers)

Ook een werknemer die door zijn werkgever **ter beschikking** wordt **gesteld van een derde** die over hem enig gedeelte van het gezag uitoefent dat normaal aan de werkgever toekomt (art. 31 en 32 Wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers) presteert niet in de werkplaats van de werkgever maar wel op een plaats die door de werkgever is aangewezen.

Tot slot nog dit. Een arbeidsovereenkomst kan op meer dan één punt afwijken van de normale, typische arbeidsovereenkomst gesloten voor onbepaalde tijd waarbij door de werknemer voltijds gepresteerd wordt in de werkplaats van de werkgever of op een plaats die door de werkgever is aangewezen. Denken we bijvoorbeeld aan de arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd met een beding van proeftijd waarbij deeltijds gepresteerd wordt, of aan de arbeidsovereenkomst voor huisarbeid die voor een duidelijk omschreven werk wordt gesloten, of aan de deeltijdse stageovereenkomst enz.

De normale, typische arbeidsovereenkomst wordt niet in detail bestudeerd in dit proefschrift. **Het voorwerp van deze studie zijn de belangrijkste atypische arbeidsovereenkomsten.**

## II. Belang van de studie

Geleidelijk aan heeft het verschijnsel atypische arbeidsovereenkomst, zoals hiervoor gedefinieerd, een omvang aangenomen die alleen al om **kwantitatieve redenen** onze aandacht verdient. Daarbij moet onmiddellijk worden opgemerkt dat b.v. Rosseel en Vilrocx ervoor waarschuwen dat de beschikbare statistische gegevens met betrekking tot tewerkstelling niet altijd even precies of betrouwbaar zijn. (61)

Rosseel en Vilrocx stelden vast, op basis van de arbeidskrachtenenquête van het Nationaal Instituut voor de Statistiek, dat tussen 1983 en 1986 de vaste voltijdse werkgelegenheid in België gedaald is van 87,9 % tot 84,7 % van de loon- en weddetrekkenden. Deze daling ging gepaard met een duidelijke toename van atypische arbeidsovereenkomsten. Zo steeg het percentage vaste deeltijdse jobs van 6,7 % (1983) tot 8,2 % (1986), het percentage voltijdse tijdelijken nam tussen 1983 en 1986 toe van 3,8 % tot 5 % en het percentage deeltijdse tijdelijken van 1,2 % tot 2,3 %.

De economische heropleving van 1987 tot 1990 van haar kant leidde tot een onmiskenbare terugloop van de tijdelijke arbeidsovereenkomsten en een toename van de vaste overeenkomsten (voor onbepaalde tijd). Vooral de vaste deeltijdse arbeidsovereenkomsten stegen in aantal. Zo bleef het

---

(60) VAN GOETHEM, F. en GEYSEN, R., *Arbeidsrecht*, Antwerpen, Standaard, 1951, 103; GEYSEN, R., "Les contrats de travail", in *Les Nouvelles, Droit Social*, I, Brussel, Larcier, 1953, nr. 267; HORION, P., *Nouveau précis de droit social belge*, Luik, Faculté de Droit, 1969, nr. 408 en 550; PAPIER-JAMOULLE, M., "Contrat de travail et contrat d'emploi", in *R.P.D.B.*, Compl. III, Brussel, Bruylant, 1969, nr. 88; DELHUVENNE, M., DE GOLS, M. en MALDERIE, M., "Algemene problematiek van de individuele arbeidsovereenkomst", in *Arbeidsrecht*, BLANPAIN, R. (ed.), Brugge, Die Keure, losbl., II-1, p. 137, nr. 240 en 241/1; LENAERTS, H., concl. Adv. Gen. onder Cass., 26 september 1973, *J.T.T.*, 1974, 11; LENAERTS, H., *Inleiding tot het Sociaal Recht*, Gent, E. Story-Scientia, 1985, p. 27, nr. 24; HERMAN, J., "Arbeidsrechtelijke aspecten van atypische arbeid" in *Wie werkt er nog van 9 tot 5? Atypische vormen van tewerkstelling*, Documentatie Studiedag, Gent, Associare Universiteit Gent, 29 november 1991, p. 8, nr. 13; DE PAEPE, R. en TRINE, A., *De arbeidsovereenkomsten*, Diegem, Ced. Samsom, losbl., nr. 47.

(61) ROSSEEL, E. en VILROKX, J., *Atypisch Belgisch. Personeelsflexibilisering in het Belgisch bedrijfsleven 1975-1990*, Leuven, Acco, 1992, 39-40.

aantal vaste deeltijdse jobs na 1986 stijgen tot 10,6 % in 1990, terwijl het percentage voltijdse tijdelijken daalde tot 3,4 % in 1990 en het aandeel van de deeltijdse tijdelijken terugviel tot 2 %. (62)

Binnen de verschillende tijdelijke arbeidsovereenkomsten neemt de uitzendarbeid een speciale plaats in. Het aantal tewerkgestelde uitzendkrachten in België bleef tot 1983 vrij stabiel, maar in 1983 werd een exponentiële explosie ingezet. (63) Het gemiddelde aantal dagelijks tewerkgestelde uitzendkrachten klom van 7.748 in 1983 tot 25.437 in 1988 (0,6 % van het totale arbeidsvolume). Vanaf 1989 werd de groei echter afgeremd en tekende zich een stagnatie af: het gemiddelde aantal dagelijks tewerkgestelde uitzendkrachten bedroeg in 1989 nog 30.179 en nog 31.386 in 1990 (0,8 % van het totale arbeidsvolume). De stijging van de uitzendarbeid vanaf 1983 deed zich vooral voor bij de mannelijke arbeiders; de groei werd dus voornamelijk in de industrie gerealiseerd. Vanaf 1989 is er dan ook vooral bij de mannelijke arbeiders een stagnatie te merken. (64) In 1991 was er zelfs een lichte daling van het gemiddelde aantal uitzendkrachten per dag tot 31.000 (0,7 % van het totale arbeidsvolume). (65)

Zoals gezegd, behoren ook de stageovereenkomsten tot de tijdelijke arbeidsovereenkomsten. Het aantal stages bij de overheid en in de privé-sector, nu geregeld in het kader van het K.B. nr. 230 van 21 december 1983 betreffende de stage en de inschakeling van jongeren in het arbeidsproces, bedroeg 13.440 op 30 juni 1977. (66) In 1980 bedroeg het aantal stages gemiddeld 28.289, in 1985 38.583, in 1986 38.229, in 1987 35.088, in 1988 34.949, in 1989 36.009 en in 1990 34.367. (67) In 1990 was het aandeel van de stages in het aantal loon- en weddetrekkenden 1,09 %. (68) Eind november 1992 daalde het aantal stages echter tot 19.047. (69) In januari 1993 bedroeg het aantal stages in de privé sector en in de publieke sector nog slechts 16.352 (13.752 voltijdsen en 969 deeltijdsen in de privé sector en 297 voltijdsen en 1334 deeltijdsen in de publieke sector).

Wat de deeltijdse arbeid betreft, lezen we bij Rosseel en Vilrocx dat die in België al vanaf 1960 in omvang toenam: 57.600 deeltijdsen in 1961, 109.100 in 1971, 177.900 in 1981, 211.253 in 1983 (70). Tussen 1983 en 1988 kunnen we spreken van een continue groei van de deeltijdse arbeid. Van 1983 tot 1989 was er een verdubbeling van het aantal deeltijdsen. Overigens nam het aandeel van de deeltijdse arbeid in de globale werkgelegenheid (aantal bij het RIZIV geregistreerde loontrekkenden min het overheids personeel) toe van 10,1 % in 1983 tot 18,5 % in 1988 (71). Bij de mannen steeg het aandeel

- 
- (62) ROSSEEL, E. en VILROKX, J., *Atypisch Belgisch. Personeelsflexibilisering in het Belgisch bedrijfsleven 1975-1990*, Leuven, Acco, 1992, 52-54.  
G. Van Hootegem stelde vast dat 5,4 % van de loontrekkenden geen arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd had in 1989. (VAN HOOTEGEM, G., "(On)gewenste flexibiliteiten. Een caleidoscopisch flexibiliteitsoverzicht", in *Flexibele arbeid*, Tegenspraak Cahier 11, HUMBLET, P. en LENAERTS, L. (eds.), Antwerpen, Kluwer rechtswetenschappen, 1991, 21-23.) Het E.G.-gemiddelde voor de werknemers met tijdelijke arbeidsovereenkomsten bedroeg 9,6 % van alle loontrekkenden, variërend van 3,7 % in Luxemburg tot 22,3 % in Spanje. (Commissie van de Europese Gemeenschappen, Memorie van toelichting betreffende de voorstellen voor een richtlijn inzake bepaalde arbeidsverhoudingen, COM(90) 228 def.-SYN 280 en SYN 281, 10.)
- (63) Idem VAN HOOTEGEM, G., "(On)gewenste flexibiliteiten. Een caleidoscopisch flexibiliteitsoverzicht", in *Flexibele arbeid*, Tegenspraak Cahier 11, HUMBLET, P. en LENAERTS, L. (eds.), Antwerpen, Kluwer rechtswetenschappen, 1991, 13.
- (64) ROSSEEL, E. en VILROKX, J., *Atypisch Belgisch. Personeelsflexibilisering in het Belgisch bedrijfsleven 1975-1990*, Leuven, Acco, 1992, 57-62.
- (65) UPEDI Jaarverslag 1991, 9.
- (66) Nationale Arbeidsraad, *Rapport nr. 25 betreffende het werkgelegenheidsbeleid*, 25 maart 1986, 29.
- (67) Bron: R.V.A.-Jaarverslagen en Landelijke Bedienden Centrale, *Arbeid in nieuwe banen*, Antwerpen, LBC/NVK, 1989, 75.
- (68) In 1990 werden 3.145.290 loon- en weddetrekkenden geteld. (ROSSEEL, E. en VILROKX, J., *Atypisch Belgisch. Personeelsflexibilisering in het Belgisch bedrijfsleven 1975-1990*, Leuven, Acco, 1992, 44-45.) In het Jaarverslag 1990 van de V.D.A.B. kan men lezen dat de daling van het aantal stagiairs in 1990 verklaard wordt door de verbeterde economische conjunctuur, die een daling van de jeugdwerkloosheid teweeg bracht. (V.D.A.B.-Jaarverslag 1991)
- (69) "Vakbondsjongeren wijzen uitbouw deeltijds werk af", *De Standaard*, 28 januari 1993.
- (70) HOLDERBEKE, F., PERNOT, A. en DENYS, J., "Sociaal-economische deregulering. Arbeidsvoorwaarden", 18de Vlaams Wetenschappelijk Economisch Congres, 8-9 mei 1987, Brussel, Vereniging voor Economie, 295.
- (71) In 1988 waren er 416.000 deeltijdse werknemers in België. (*Non-standard forms of employment in Europe*, EIRR Report no. 3, Londen, Eclipse Publications, 1990, 13.)

van 3,3 % in 1983 tot 6,5 % in 1988; bij de vrouwen steeg het aandeel van 22,6 % in 1983 tot 37,2 % in 1988. In 1989 stelde men een afremming van de groei van de deeltijdse tewerkstelling vast. Globaal genomen bedroeg in 1989 het aandeel van de deeltijdse arbeid 19,2 % van de totale tewerkstelling (volgens de R.I.Z.I.V.-gegevens). In 1990 zou er volgens de arbeidskrachtenenquête van het Nationaal Instituut voor de Statistiek echter sprake zijn van een nieuwe heropleving. (72) In juni 1990 waren er 541.648 deeltijdse werknemers. (73)

Van Hootegem daarentegen komt op basis van de arbeidskrachtenenquête uit 1989, uitgevoerd door het Nationaal Instituut voor de Statistiek, tot de vaststelling dat 'slechts' 11 % van de loontrekkenden deeltijds werkte. (74) Hij meent dat het grote verschil tussen dit cijfer en het cijfer uit de R.I.Z.I.V.-statistieken (19,2 %) wellicht het gevolg is van twee elkaar versterkende tendensen. Enerzijds kan een onderschatting voorkomen bij de arbeidskrachtenenquête van het Nationaal Instituut voor de Statistiek omdat men de definiëring van wat deeltijdarbeid in feite is, overgelaten heeft aan de respondent. (Het gaat hier bovendien om een steekproefenquête die enkel ramingen geeft en geen nauwkeurige berekeningen.) Anderzijds kan in de R.I.Z.I.V.-statistieken een overwaardering van deeltijdse arbeid ontstaan doordat bepaalde groepen (zoals de contractuelen bij de overheid, het N.M.B.S.-personeel) niet werden opgenomen in deze cijfers. (75)

De werkloosheidsreglementering, en dan met name het stelsel van onvrijwillige deeltijdse arbeid met aanvullende werkloosheidsuitkeringen, heeft in de jaren '80 veel werklozen ertoe aangezet deeltijds te gaan werken om aan de werkloosheid te ontsnappen. (76) Volgens de R.V.A.-Jaarverslagen is deze vorm van deeltijds werk gestegen van 60.000 in maart 1984 tot 128.304 in 1986, tot 174.242 in 1988 en tot 204.068 in 1990 (hetgeen een aandeel van 38 % betekende in de totale deeltijdse arbeid). In 1991 vond er een daling plaats van dit aantal tot 195.963. (77) Door het instellen van een bijdrage ten laste van de werkgevers voor elke onvrijwillige deeltijdse werknemer die aanvullende werkloosheidsuitkeringen ontvangt, daalde het aantal onvrijwillige deeltijdsen sinds oktober 1992 nog meer. (78)

De conclusie van Van Hootegem was dat 69,3 % van de Belgische loontrekkenden voltijds, niet in ploegen, zonder variabele uren én in vast dienstverband (met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd) werkte. (79)

Op basis van de cijfers van Rosseel en Vilrocx kunnen we besluiten dat in 1983 11,7 % van de loon- en weddetrekkenden geen vaste voltijdse tewerkstelling had. In 1986 gold dit voor 15,5 % van de loon- en weddetrekkenden en in 1990 had 16 % geen vaste voltijdse job. In de periode 1983-1986 vond er een globale stijging plaats van de atypische arbeidsovereenkomsten. In de periode 1986-1990 deed zich binnen de atypische arbeidsovereenkomsten vooral een verschuiving voor van de tijdelijke arbeidsovereenkomsten naar de vaste deeltijdse arbeidsovereenkomsten. Zoals eerder al werd gezegd,

- 
- (72) ROSSEEL, E. en VILROKX, J., *Atypisch Belgisch. Personeelsflexibilisering in het Belgisch bedrijfsleven 1975-1990*, Leuven, Acco, 1992, 63-68. Zie ook HOLDERBEKE, F., "Overzicht van de arbeidsmarktsituatie in Vlaanderen", *Nieuwsbrief Steunpunt Werkgelegenheid, Arbeid, Vorming*, december 1992, extra-editie, 8.
  - (73) HOLDERBEKE, F., "Situering deeltijdse arbeid", in *Deeltijdse arbeid*, Reeks onderneming & sociaal recht nr. 2, Diegem, Ced Samsom, 1993, 17.
  - (74) Idem Commissie van de Europese Gemeenschappen, Memorie van toelichting betreffende de voorstellen voor een richtlijn inzake bepaalde arbeidsverhoudingen, COM(90) 228 def.-SYN 280 en SYN 281, 10. Het percentage werknemers met een deeltijdse arbeidsovereenkomst varieerde in 1988 in de E.G. van 4 % in Griekenland tot 29,4 % in Nederland. Het E.G.-gemiddelde bedroeg 13,6 % van alle loontrekkenden. In 1990 werkten in de E.G. 28 % van de vrouwen deeltijds tegenover slechts 4 % van de mannen. (COMMISSION OF THE EUROPEAN COMMUNITIES, *Employment in Europe 1992*, Directorate-General Employment, Industrial Relations and Social Affairs, 1992, 15 en 142.)
  - (75) VAN HOOTEGEM, G., "(On)gewenste flexibiliteiten. Een caleidoscopisch flexibiliteitsoverzicht", in *Flexibele arbeid*, Tegenspraak Cahier 11, HUMBLET, P. en LENAERTS, L. (eds.), Antwerpen, Kluwer rechtswetenschappen, 1991, 21 en 44, voetnoot 14.
  - (76) HOLDERBEKE, F., "Overzicht van de arbeidsmarktsituatie in Vlaanderen", *Nieuwsbrief Steunpunt Werkgelegenheid, Arbeid, Vorming*, december 1992, extra-editie, 8-9.
  - (77) Door een striktere toepassing van artikel 143 van het Koninklijk Besluit van 20 december 1963 betreffende arbeidsvoorziening en werkloosheid (d.i. de controle op de abnormaal langdurige werkloosheid) werden op 30 juni 1991 al 7000 uitsluitingen (schorsingen) geteld van deeltijdse werknemers die arbeid en werkloosheid cumuleerden. ("Wie zijn de werklozen?", *VBO Bulletin*, 1991/9, 36 en 38.)
  - (78) HOLDERBEKE, F., "Overzicht van de arbeidsmarktsituatie in Vlaanderen", *Nieuwsbrief Steunpunt Werkgelegenheid, Arbeid, Vorming*, december 1992, extra-editie, 9-10.
  - (79) VAN HOOTEGEM, G., "(On)gewenste flexibiliteiten. Een caleidoscopisch flexibiliteitsoverzicht", in *Flexibele arbeid*, Tegenspraak Cahier 11, HUMBLET, P. en LENAERTS, L. (eds.), Antwerpen, Kluwer rechtswetenschappen, 1991, 23.

hebben Rosseel en Vilrocx zich voor deze cijfers gebaseerd op de Arbeidskrachtenenquête van het Nationaal Instituut voor de Statistiek. Wat deze enquête aangaat, werd echter al gesteld dat ze een onderschatting kán bevatten van de deeltijdse arbeid. Uitgaande van de R.I.Z.I.V.-statistieken betreffende de deeltijdse arbeid in België zou men voor 1990 kunnen komen tot meer dan 20 % loon- en weddetrekkenden (ongeveer 630.000 personen) (80) die geen vaste voltijdse job hadden.

Een toename van de atypische arbeidsovereenkomsten deed zich niet alleen in België voor. (81) Cordova vermeldde al in 1985, in zijn algemeen rapport voor het 11de Internationaal Congres voor arbeidsrecht en sociale zekerheid, dat in het Verenigd Koninkrijk ongeveer één derde van de beroepsbevolking een atypische arbeidsverhouding had. (82) In Japan werd het aantal atypische werknemers geschat op 12 à 15 % van de actieve bevolking. (83)

Prof. M.G. Rood schreef in 1988 dat in Nederland 12 % van de beroepsbevolking arbeid verrichtte voor een ander, op basis van een of andere vorm van een flexibel contract, al of niet een arbeidsovereenkomst. (84) Ook het Nederlandse Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid had het over 10 à 12 % van de beroepsbevolking (500.000 à 600.000 mensen). (85) Mevrouw Smitskam merkte echter op dat deeltijdse arbeid niet in dat percentage is opgenomen en dat daarom het zojuist genoemde aantal nog moet worden vermeerderd met 1.210.000. (86)

A. Ojeda Aviles concludeerde in 1989 dat in de verschillende landen van West-Europa het aantal werknemers met een atypische overeenkomst, dat wil zeggen verschillend van de overeenkomst voor onbepaalde tijd en voltijds, gestegen was van 10 % vóór de economische crisis van de jaren '70 tot ongeveer 30 % van het totaal aantal werknemers op het einde van de jaren '80. (87) De Commissie van de Europese Gemeenschappen stelde in 1990 dat ongeveer 20 % van alle loontrekkenden in de E.G. onder andere arbeidsbetrekkingen dan voor onbepaalde tijd en met volledige dagtaak werkte. (88)

Behalve de kwantiteit is ook de **verscheidenheid** van de atypische arbeidsovereenkomsten toegenomen.

A. Ojeda Aviles bijvoorbeeld onderscheidt in West-Europa twaalf soorten atypische arbeidsovereenkomsten, waaronder tijdelijke arbeidsovereenkomsten voor welbepaalde redenen, arbeidsovereenkomsten voor een bepaalde tijd, tijdelijke arbeidsovereenkomsten voor jongeren,

- 
- (80) In 1990 werden 3.145.290 loon- en weddetrekkenden geteld. (ROSSEEL, E. en VILROKX, J., *Atypisch Belgisch. Personeelsflexibilisering in het Belgisch bedrijfsleven 1975-1990*, Leuven, Acco, 1992, 44-45.)
  - (81) Zie TREU, T., "Labour flexibility in Europe", *International Labour Review*, 1992, vol. 131, no. 4-5, 501-503.
  - (82) Idem HAKIM, C., "Workforce re-structuring in Europe in the 1980s", *Int.J.Comp.L.L.I.R.*, 1989-90, vol. 5, 172-173. (Deze auteur stelt dat in Groot-Brittannië het aantal werknemers die niet voltijds en permanent werkten, steeg van 30 % in 1981 tot 36 % in 1988.)
  - (83) CORDOVA, E., "New forms and aspects of atypical employment relationships. General Report", in *XI Congreso Internacional de derecho del trabajo y la seguridad social. Tema II - Vol. I*, Caracas, Ediciones del Congreso de la República, 1988, 75-76.
  - (84) ROOD, M. "Over flexibele arbeidsrelaties", in *Flexibele arbeidsrelaties*, Alphen aan den Rijn, Samsom H.D. Tjeenk Willink, 1988, 11 en 33-34.
  - (85) Zie ROOD, M. "Over flexibele arbeidsrelaties", in *Flexibele arbeidsrelaties*, Alphen aan den Rijn, Samsom H.D. Tjeenk Willink, 1988, 11; SMITSKAM, C.J., *Flexibele arbeidsrelaties*, Deventer, Kluwer, 1989, 2.  
Deze flexibele arbeidsrelaties zouden in Nederland als volgt verdeeld zijn : 125.000 à 150.000 tijdelijk aangestelden met uitzicht op vast werk; 125.000 à 150.000 tijdelijk aangestelden; 100.000 aangesteld via een uitzendbureau; meer dan 100.000 oproepkrachten en 75.000 à 100.000 overige flexibele contractanten. (BRUYN-HUNDT, M., "Flexibele arbeidsovereenkomsten : een structureel gegeven", *S.M.A.*, januari 1989, 39. Zie ook JASPERS, A., SCHIPPERS, J. en SIEGERS, J., "Vaste en flexibele arbeidsrelaties in Nederland : het vóórkomen van en de tevredenheid over uiteenlopende arbeidscontractvormen", *S.M.A.*, januari 1989, 10.)
  - (86) SMITSKAM, C.J., *Flexibele arbeidsrelaties*, Deventer, Kluwer, 1989, 2.
  - (87) OJEDA AVILES, A., "Flexibilidad laboral y contratos de trabajo : tendencias recientes en Europa occidental", in *Labour market flexibility and new employment patterns. IIRA 8th World Congress*, Genève, International Labour Office, 1989, 129 en 132. Idem KRAVARITOU, Y., "Les nouvelles formes d'embauche et la précarité de l'emploi", in *Le droit du travail : hier et demain*, (Congrès Européen de droit du travail, Paris, 12-15 septembre 1989), Paris, Société de législation comparée, 1990, 131, voetnoot 8; HAKIM, C., "Workforce re-structuring in Europe in the 1980s", *Int.J.Comp.L.L.I.R.*, 1989-90, vol. 5, 174 en 178.
  - (88) Commissie van de Europese Gemeenschappen, Memorie van toelichting betreffende de voorstellen voor een richtlijn inzake bepaalde arbeidsverhoudingen, COM(90) 228 def.-SYN 280 en SYN 281, 12-13.

overeenkomsten voor werk en opleiding, arbeidsovereenkomsten voor een praktische opleiding, solidariteitscontracten, overeenkomsten voor job sharing, arbeidsovereenkomsten met een variabele arbeidstijd en arbeidsovereenkomsten voor deeltijdse arbeid. (89)

Ook om **kwalitatieve redenen** verdienen de atypische arbeidsovereenkomsten onze aandacht. Zo dient bijvoorbeeld te worden onderzocht in welke mate deze atypische arbeidsovereenkomsten afwijken van de normale, typische arbeidsovereenkomst gesloten voor onbepaalde tijd waarbij door de werknemer voltijds gepresteerd wordt in de werkplaats van de werkgever of op een plaats die door de werkgever is aangewezen.

Daarnaast dient te worden nagegaan of de atypische arbeidsovereenkomsten flexibiliteit voor de ondernemingen bieden en of ze de ondernemingen de mogelijkheid bieden om zich aan te passen aan veranderende omstandigheden. Voorts rijzen er vragen in verband met de bescherming van de werknemer die verbonden is door een atypische arbeidsovereenkomst, en dan met name de rechtsbescherming van de werknemer wat betreft vastheid van betrekking, inkomenszekerheid, ontslagbescherming en medezeggenschap in de overlegorganen. Belangrijk is ook de vraag of het arbeidsrecht toepasselijk is zoals het geldt voor de normale, typische arbeidsovereenkomst of dat er voor de atypische arbeidsovereenkomsten afwijkende bepalingen gelden ?

Voorts is het onderwerp van deze studie van belang omdat het, althans volgens Prof. M.G. Rood (Nederland), met ons zal meereizen naar en **voorbij het jaar 2000**. Zijn conclusie steunt op het feit dat de hoofdredenen voor het opkomen van de 'flexibele arbeidsrelaties' een zekere blijvendheid vertonen. Die hoofdredenen, die overigens ook in ruime mate in België gelden, zijn volgens Prof. M.G. Rood :

- a. conjuncturele redenen (ruime arbeidsmarkt, weifelende conjunctuur, onzekere vooruitzichten);
- b. existentiële redenen (pluriformering van het wensenpatroon van hen die hun arbeid aanbieden);
- c. juridische redenen (weinig soepel ontslagrecht). (90)

### III. Opbouw van de studie

Elke atypische arbeidsovereenkomst werpt zijn eigen vragen op. In deze studie wordt geprobeerd om op deze vragen een antwoord te geven. Per deel wordt een atypische arbeidsovereenkomst behandeld, waarbij telkens wordt onderzocht in welke mate deze atypische arbeidsovereenkomst afwijkt van de normale, typische arbeidsovereenkomst gesloten voor onbepaalde tijd waarbij door de werknemer voltijds gepresteerd wordt in de werkplaats van de werkgever of op een plaats die door de werkgever is aangewezen.

Verder wordt er nagegaan of de atypische arbeidsovereenkomst flexibiliteit biedt voor de onderneming. Daarbij komt ook de bescherming van de werknemer die verbonden is door de atypische arbeidsovereenkomst aan bod, onder andere wat betreft vastheid van betrekking, inkomenszekerheid, ontslagbescherming en medezeggenschap in de overlegorganen. Vervolgens wordt nagegaan of het arbeidsrecht toepasselijk en aangepast is zoals het geldt voor de normale, typische arbeidsovereenkomst.

---

(89) OJEDA AVILES, A., "Flexibilidad laboral y contratos de trabajo : tendencias recientes en Europa occidental", in *Labour market flexibility and new employment patterns. IIRA 8th World Congress*, Genève, International Labour Office, 1989, 132-136. Zie ook KRAVARITOU-MANITAKIS, Y., *New forms of work : Labour Law and Social Security Aspects in the European Community*, Dublin, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 1988, 24-26.

(90) ROOD, M. "Over flexibele arbeidsrelaties", in *Flexibele arbeidsrelaties*, Alphen aan den Rijn, Samsom H.D. Tjeenk Willink, 1988, 16-17. Zie ook CORDOVA, E., "New forms and aspects of atypical employment relationships. General Report", in *XI Congreso Internacional de derecho del trabajo y la seguridad social. Tema II - Vol. I*, Caracas, Ediciones del Congreso de la República, 1988, 80-86. CORDOVA vermeldt ook nog als redenen voor het opkomen van atypische overeenkomsten : de expansie van de tertiaire of dienstensector en de verzwakking van de macht van de vakbonden. Tussen 1980 en 1988 is de syndicalisatiegraad inderdaad gedaald in alle landen van de OESO, behalve in België, Finland, IJsland, Italië, Noorwegen en Zweden. (ROJOT, J. en TERGEIST, P., "Vue d'ensemble : évolution des relations professionnelles, flexibilité du marché du travail interne et organisation du travail", in *Nouvelles orientations dans l'organisation du travail. La dynamique des relations professionnelles*, Parijs, OESO, 1992, 11.)

In een laatste deel worden de Europese initiatieven betreffende de atypische arbeidsovereenkomsten bestudeerd samen met de mogelijke impact ervan op de Belgische wetgeving.

Deze studie wordt afgerond met een aantal algemene conclusies. Vooreerst worden de belangrijkste kenmerken van de verschillende onderzochte arbeidsovereenkomsten op een rij gezet, in de vorm van een vergelijkende tabel, gevolgd door enkele algemene besluiten van het uitgevoerde onderzoek.

De opbouw van de studie is als volgt :

In deel I wordt de arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd en voor een duidelijk omschreven werk van naderbij bekeken.

In deel II wordt de vervangingsovereenkomst behandeld.

In deel III komt het proefbeding in een arbeidsovereenkomst aan de orde.

Deel IV is gewijd aan de stageovereenkomst.

In deel V wordt aandacht besteed aan de arbeidsovereenkomst voor uitvoering van een tijdelijke arbeid, de arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers.

In deel VI komt de arbeidsovereenkomst voor deeltijdse arbeid aan bod.

In deel VII wordt de arbeidsovereenkomst voor huisarbeid ontleed.

In deel VIII worden de Europese initiatieven betreffende de atypische arbeidsovereenkomsten bestudeerd.

Daarna volgt een vergelijkende tabel met de belangrijkste kenmerken van de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd en de atypische arbeidsovereenkomsten.

Ter afronding volgen de algemene besluiten.

#### IV. Gebruikte methode

In de eerste plaats werden de relevante Belgische, Vlaamse, Waalse en Brusselse bronnen van de verbintenissen in de arbeidsbetrekkingen tussen werkgevers en werknemers bestudeerd en ontleed, meer bepaald de wetten, de decreten en de uitvoeringsbesluiten (91), evenals de collectieve arbeidsovereenkomsten gesloten in de Nationale arbeidsraad en in de paritaire comités.

Daarnaast werden de relevante, gepubliceerde vonnissen en arresten van rechtbanken en hoven geconsulteerd. Hoewel die vonnissen en arresten een betrekkelijke draagwijdte hebben - hun gevolgen blijven in beginsel beperkt tot de bij het geschil betrokken partijen -, hebben zij toch een zeker gezag, hetgeen in het bijzonder geldt voor de arresten van het Hof van Cassatie. (92)

Ten slotte wordt ook meermaals verwezen naar de standpunten over de verschillende onderwerpen in de rechtsleer.

De initiatieven van de Commissie van de Europese Gemeenschappen werden eveneens onder de loep genomen.

---

(91) Meestal wordt bij de wetten, de decreten en de uitvoeringsbesluiten verwezen naar de publikatie in het Belgisch Staatsblad. Wanneer dit niet gebeurt, b.v. omwille van de herhaalde wijzigingen die aangebracht werden, verwijzen we u naar BLANPAIN, R. en VANACHTER, O., *Codex Arbeidsrecht*, Brugge, Die Keure, 1992-93, 1051 p.; BLANPAIN, R., *Tweetalige Wetboeken Story*, *Wetboek Arbeidsrecht*, Brussel, E. Story-Scientia, losbl.; DILLEMANS, R., *Tweetalige Wetboeken Story*, *Wetboek Sociaal Zekerheidsrecht*, Brussel, E. Story-Scientia, losbl.

(92) MAST, A. en DUJARDIN, J., *Overzicht van het Belgisch grondwettelijk recht*, Gent, E. Story Scientia, 1985, nr. 355.

Alhoewel een systematische rechtsvergelijking zeker interessante gegevens zou hebben kunnen opleveren, bleek een dergelijk systematisch rechtsvergelijkend onderzoek in de praktijk niet haalbaar. Wel wordt af en toe verwezen naar buitenlandse ervaringen.

In dat kader is het niet onbelangrijk te verwijzen naar de mening van een groep experts bij de OESO : "so far as labour market flexibility is concerned, there is no one package of measures which can serve all countries equally well (93) ... Each country will need to establish its own viable balance of measures and degree of flexibility as well as its particular method of implementing change, to fit in with its cultural and institutional environment." (94)

---

(93) DAHRENDORF, R., e.a., *Labour Market Flexibility*, Parijs, OESO, 1986, 9.

(94) DAHRENDORF, R., e.a., *Labour Market Flexibility*, Parijs, OESO, 1986, 22.  
Zie ook POLLERT, A., "The Orthodoxy of Flexibility", in *Farewell to Flexibility ?*, POLLERT, A. (ed.), Oxford, Blackwell, 1991, 7. POLLERT schrijft over het OESO-rapport van B. Brunhes ("Labour flexibility in enterprises : a comparison of firms in four European countries", in *Labour Market Flexibility. Trends in Enterprises*, Parijs, OESO, 1989) : "he uncovers such widely different industrial relations and employment developments that a comparative analysis based on any typology of flexibilities becomes meaningless".  
Dit alles betekent echter niet dat er geen algemene lessen zouden te leren zijn uit rechtsvergelijkend onderzoek, zie bijvoorbeeld *Temporary work and labour law of the European Community and Member States*, BLANPAIN, R. (ed.), Deventer, Kluwer Law and Taxation Publishers, 1993, 320 p.

## DEEL I. ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR EEN BEPAALDE TIJD OF VOOR EEN DUIDELIJK OMSCHREVEN WERK

### Inleiding

In dit deel wordt de wetgeving betreffende de arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd en de arbeidsovereenkomst voor een duidelijk omschreven werk ontleed. Deze twee soorten arbeidsovereenkomsten worden samen behandeld omdat hun wetgeving zeer gelijklopend is.

Het zijn beide arbeidsovereenkomsten met een ontbindende tijdsbepaling waardoor de wederzijdse verbintenissen niet verder moeten worden uitgevoerd wanneer de ontbindende tijdsbepaling verstreken is. Wat de vorm van de arbeidsovereenkomst, opeenvolgende arbeidsovereenkomsten, schorsing van de uitvoering van de overeenkomst, het einde van de overeenkomst en het verder uitvoeren van de overeenkomst na het verstrijken van de termijn betreft, heeft de wetgever een gelijklopende regeling vastgesteld voor de arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd en de overeenkomst voor een duidelijk omschreven werk. Het is dus logisch dat ze hier samen worden besproken.

### Hoofdstuk I. Begripsomschrijving

#### I. Arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd

##### 1. Verbintenis met ontbindende tijdsbepaling waarvan tijdstip van verwezenlijking vooraf gekend is

Een arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd veronderstelt noodzakelijk de aanduiding in de overeenkomst van een bepaalde dag of van een gebeurtenis welke zich op een gekende datum moet voordoen, waarna de partijen van hun wederzijdse verplichtingen ontslagen zijn, aldus het Hof van Cassatie. (1)

Het gaat hier dus om een verbintenis met een tijdsbepaling, meer specifiek met een ontbindende tijdsbepaling. (2) Deze verbintenis moet slechts gedurende een bepaalde tijd worden uitgevoerd. Wanneer de ontbindende tijdsbepaling verstreken is moeten de wederzijdse verbintenissen niet verder worden uitgevoerd. De overeenkomst eindigt automatisch door afloop van de termijn.

De tijdsbepaling moet duidelijk onderscheiden worden van de voorwaarde: de tijdsbepaling is een toekomstige en zekere gebeurtenis terwijl de voorwaarde onzeker is; de partijen weten niet of de voorwaarde al dan niet in vervulling zal gaan. (3)

Het zekere karakter van de toekomstige gebeurtenis - essentieel voor de tijdsbepaling - heeft volgens De Page betrekking op de gebeurtenis zelf en niet op het feit of de datum van de verwezenlijking ervan gekend is of niet. Zowel het bereiken van een bepaalde datum (b.v. 21 juli 1997) als het overlijden van een persoon zijn dus zekere gebeurtenissen. Beide gebeurtenissen zullen zich in de toekomst zeker voordoen, los van de wil van partijen. (4)

- 
- (1) Cass., 15 april 1982, *A.C.*, 1981-82, III, 993, *R.W.*, 1982-83, 2835, *J.T.T.*, 1982, 348, noot TAQUET en WANTIEZ, *R.C.J.B.*, 1988, 371, noot MAGREZ, M. en MAGREZ-SONG, G.; Cass., 21 maart 1988, *A.C.*, 1987-88, 944, *Soc. Kron.*, 1988, 295, *R.W.*, 1988-89, 122; Cass., 23 september 1991, *J.T.T.*, 1991, 482, noot WANTIEZ, C., *T.S.R.*, 1991, 417.
  - (2) *R.P.D.B.*, Compl. III, v° Contrat de travail et contrat d'emploi, nr. 192; VAN GERVEN, W., *Algemeen Deel*, Antwerpen, Standaard, 1973, nr. 37. Sommigen spreken van een verbrekende tijdsbepaling (VANDEPUTTE, R., *De overeenkomst. Haar ontstaan, haar uitvoering en verdwijning, haar bewijs*, Brussel, Larcier, 1977, 153), anderen van een vernietigende tijdsbepaling (KLUYSKENS, A., *Beginselen van burgerlijk recht. De verbintenissen*, Antwerpen, Standaard, 1943, nr. 119).
  - (3) DE PAGE, H., *Traité élémentaire de droit civil belge*, I, Brussel, E. Bruylant, 1962, nr. 136; VANDEPUTTE, R., *De overeenkomst. Haar ontstaan, haar uitvoering en verdwijning, haar bewijs*, Brussel, Larcier, 1977, 153.
  - (4) Het is essentieel dat de duur van de overeenkomst onafhankelijk is van de wil van de partijen. Wanneer de overeenkomst kan eindigen wanneer één van de partijen het wil, is het voor de andere een overeenkomst voor onbepaalde tijd. (TAQUET, M., noot onder Cass., 22 november 1957, *J.T.*, 1960, 190-191; *R.P.D.B.*, Compl. III, v° Contrat de travail et contrat d'emploi, nr. 193.)



De Page maakt daarom volgend onderscheid :

- le terme à échéance certaine : de tijdsbepaling waarvan het tijdstip van de verwezenlijking gekend is;
- le terme à échéance incertaine : de tijdsbepaling waarvan het tijdstip van de verwezenlijking niet gekend is, maar de verwezenlijking zal noodzakelijk plaatshebben. (5)

Volgens het Hof van Cassatie moet in de arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd een bepaalde dag of een gebeurtenis die zich op een gekende datum moet voordoen aangeduid worden, waarna partijen van hun wederzijdse verplichtingen ontslagen zijn. Het gaat dus om een verbintenis met een ontbindende tijdsbepaling waarvan het tijdstip van de verwezenlijking gekend is ('terme à échéance certaine'). Opdat er sprake zou zijn van een arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd moet de einddatum van de overeenkomst zeker zijn.

Het Hof van Cassatie stelt dat de aanduiding van de einddatum "in de overeenkomst" moet gebeuren. Partijen moeten dus bij het sluiten van de overeenkomst precies de einddatum kennen. (6)

Volgens R. Blanpain zijn deze vereisten het logische gevolg van het streven naar vastheid van betrekking, kenmerk van onze wetgeving op de arbeidsovereenkomsten : partijen moeten bij het sluiten van de overeenkomst duidelijk weten waar ze aan toe zijn. Is er geen duidelijkheid betreffende de duur van de overeenkomst, dan zal deze voor onbepaalde tijd zijn. (7)

De overeenkomst waarin is gestipuleerd dat de werknemer zich ertoe verbindt minstens één jaar in dienst te blijven, is dus geen overeenkomst voor een bepaalde tijd. (8)

Een overeenkomst, waarbij een minimumtewerkstelling van vijf jaar gegarandeerd wordt en waarbij bepaald wordt dat pas na deze termijn de overeenkomst met een normale wettelijke opzegging kan beëindigd worden, is bij gebrek aan een vaste einddatum een overeenkomst voor onbepaalde tijd. (9)

De overeenkomst waarin wordt bepaald dat de prestaties van de werknemer eindigen op het ogenblik dat de persoon die voor onbepaalde tijd met ziekteverlof is en die hij vervangt zijn functies zal hervatten, stemt niet met het begrip arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd overeen. (10)

Wanneer de werknemer werd aangeworven voor een termijn van één jaar en wanneer bij de aanvang werd overeengekomen dat de overeenkomst, na verloop van dat jaar, zou worden verdergezet hetzij in

---

(5) DE PAGE, H., *Traité élémentaire de droit civil belge*, I, Brussel, E. Bruylant, 1962, nr. 136.

(6) Arbh. Brussel, 21 juni 1972, *J.T.*, 1973, 677; Arbh. Antwerpen, 4 maart 1976, *R.W.*, 1976-77, 566; Arbh. Luik, 5 juni 1976, *Jur. Liège*, 1976-77, 169; Arbh. Antwerpen, 6 juni 1978, *R.W.*, 1978-79, 1789, *Limb. Rechtsl.*, 1978, 204; Arbh. Antwerpen, 25 juni 1979, *J.T.T.*, 1981, 148, *R.W.*, 1979-80, 2450; Arbh. Bergen, 15 november 1984, *J.T.T.*, 1985, 189; Arbh. Luik, 27 april 1988, *J.T.T.*, 1988, 412; Arbh. Bergen, 2 oktober 1989, *Rev. Rég. Dr.*, 1991, 133; Arbh. Antwerpen, 18 april 1991, *R.W.*, 1991-92, 472, *T.S.R.*, 1991, 434; Arbrb. Antwerpen, 24 september 1974, *R.W.*, 1974-75, 2604; Arbrb. Namen, 22 april 1976, *Rev. Rég. Dr.*, 1977, 238, Arbrb. Antwerpen, 8 maart 1977, *Or.*, 1977, 224. TAQUET, M., noot onder Cass., 22 november 1957, *J.T.*, 1960, 191; TAQUET, M., noot onder Cass., 3 september 1959, *J.T.*, 1959, 685; BLANPAIN, R., "Vastheid van betrekking en arbeidsovereenkomst voor bepaalde duur, bepaalde onderneming, vervanging", *Arbbl.*, 1965, 1401-1402.

(7) BLANPAIN, R., "Vastheid van betrekking en arbeidsovereenkomst voor bepaalde duur, bepaalde onderneming, vervanging", *Arbbl.*, 1965, 1402. Idem HORION, P., "De la compatibilité des clauses qui, dans un contrat de travail ou dans un contrat d'emploi, établissent l'une un terme et l'autre un droit de résiliation unilatérale" (noot onder Cass., 6 december 1962), *R.C.J.B.*, 1964, 236-237.

(8) Arbh. Antwerpen, 4 maart 1976, *R.W.*, 1976-77, 566. Idem Arbh. Gent, 3 februari 1988, *R.W.*, 1987-88, 1130 ("indien er ... een 'overeenkomst' tot tewerkstelling tot stand kwam, met een minimumduur van 26 weken, dit in elk geval een overeenkomst voor een onbepaalde tijd was").

(9) Arbh. Antwerpen, 25 juni 1979, *J.T.T.*, 1981, 148, *R.W.*, 1979-80, 2450, afgew. Cass., 15 december 1980, *J.T.T.*, 1981, 134 ("Overwegende dat het middel niet opkomt tegen de kwalificatie als arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd; Dat het middel echter het beding over de duur van 5 jaar en de eigen vaststelling van het arrest, "dat een minimum tewerkstelling van 5 jaar gegarandeerd wordt", inroept en stelt dat het beding inhoudt dat verweerster aldus de verplichting heeft aangegaan om in geval van voortijdig ontslag een schadevergoeding te betalen gelijk aan het loon dat eiseres zou verdiend hebben gedurende de resterende periode van de gewaarborgde tewerkstelling van 5 jaar; ... Overwegende dat het arrest niet vaststelt en uit de overeenkomst niet blijkt, dat verweerster contractueel heeft bedongen dat zij schadevergoeding zou betalen in geval van voortijdig ontslag en dat deze schadevergoeding gelijk zou zijn aan het loon dat eiseres zou verdiend hebben gedurende het resterende gedeelte van de bedoelde 5 jaren; Dat het arrest noch de bewijskracht noch de verbindende kracht van het bedoelde beding dat een minimumtewerkstelling van 5 jaar garandeert, miskent").

(10) Cass., 15 april 1982, *A.C.*, 1981-82, 993, *R.W.*, 1982-83, 2835, *J.T.T.*, 1982, 348, noot TAQUET en WANTIEZ, *R.C.J.B.*, 1988, 371, noot MAGREZ, M. en MAGREZ-SONG, G. Idem Arbh. Luik, 27 april 1988, *J.T.T.*, 1988, 412.

België hetzij in Frankrijk, gaat het over een overeenkomst voor onbepaalde tijd met een minimumduur van één jaar. (11)

De overeenkomst die eindigt op de eerste dag van de legerdienst van de werknemer is geen arbeids-overeenkomst voor een bepaalde tijd, aangezien de juiste datum van het begin van de legerdienst niet gekend was bij het in dienst treden. (12)

Is evenmin een arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd : de overeenkomst die gesloten is voor een periode vanaf de indiensttreding tot de voorlopige aanvaarding van de laatste voltooide centrale (*kerncentrale Tihange II*), dus voor minimum 30 maanden. (13)

De arbeidsovereenkomst gesloten "pour une durée déterminée de un an prorogable" is een overeenkomst voor onbepaalde tijd. (14)

De "Arbeidsovereenkomst op proef voor 3 maanden" is volgens de Arbeidsrechtbank te Hasselt een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd met een proefbeding. (15)

Het Hof van Cassatie stelde dat de overeenkomst die bepaalt dat zij "uiterlijk op 31 oktober 1991" eindigt, geen arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd is. Door deze uitdrukking te gebruiken zijn partijen immers impliciet overeengekomen, dat zij vóór het einde van deze maximumtermijn eenzijdig de overeenkomst kunnen beëindigen. (16)

## 2. Voorwaarden voor het sluiten van een arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd

Partijen kunnen in principe altijd een eerste arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd sluiten, wat ook de aard van het werk is dat gaat verricht worden of welke ook de omstandigheden van de aanwerving zijn. Dit volgt uit artikel 7, eerste lid van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten : "De arbeidsovereenkomst wordt gesloten hetzij voor een bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk, hetzij voor onbepaalde tijd." De partijen moeten niet motiveren waarom zij een arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd sluiten. (17)

Toch zijn in bepaalde collectieve arbeidsovereenkomsten, gesloten in paritaire comités, voorwaarden of beperkingen opgenomen betreffende het sluiten van overeenkomsten voor een bepaalde tijd. Zo werd in het Paritair Comité voor de warenhuizen (P.C. nr. 312) bepaald dat van overeenkomsten voor een bepaalde tijd slechts gebruik kan gemaakt worden, nadat de mogelijkheden zijn uitgeput inzake vervangingsovereenkomsten en het aanbod tot prestatie van bijkomende uren zonder overloon krachtens het K.B. van 25 juni 1990 tot gelijkstelling van sommige prestaties van deeltijds tewerkgestelde werknemers met overwerk (18). In dat geval zal de vakbondsafvaardiging vóór het sluiten van een overeenkomst voor bepaalde tijd geïnformeerd worden. De informatie zal onder meer slaan op :

a) het feit dat de mogelijkheden van vervanging en het aanbod van bijkomende uren zijn uitgeput;

---

(11) Arbh. Brussel, 2 februari 1983, *Soc. Kron.*, 1984, 282.

(12) Arbh. Bergen, 15 november 1984, *J.T.T.*, 1985, 189. Idem Arbh. Brussel, 9 oktober 1991, *VBO Bulletin*, 1992, 79 ("Een overeenkomst die wordt gesloten tot de werknemer onder de wapens wordt geroepen, waarbij de werkgever niet vermeldt dat de datum van deze oproep door de partijen was gekend op het ogenblik dat zij de overeenkomst ondertekenden, beantwoordt niet aan deze definitie").

(13) Arbrb. Brussel, 25 mei 1987, *R.A.B.*, 1987, 243.

(14) Arbrb. Brussel, 29 juni 1987, *J.T.T.*, 1988, 67 (in casu werd de overeenkomst op 31 december 1982 gesloten voor een bepaalde tijd van één jaar verlengbaar, en werd ze verlengd tot 31 december 1984 en later tot 31 maart 1985).

(15) Arbrb. Hasselt, 29 mei 1989, *Limb. Rechtsl.*, 1989, 162.

(16) Cass., 23 september 1991, *J.T.T.*, 1991, 482, noot WANTIEZ, C., *T.S.R.*, 1991, 417.

(17) JAMOULLE, M., "Les lignes de force du droit individuel du travail à l'heure actuelle", in *Le contrat de travail dix ans après la loi du 3 juillet 1978*, Brussel, Story-Scientia, 1989, 341-342 ("qu'il s'agisse du licenciement dans les conventions conclues pour une durée indéterminée ou de la formation d'un premier contrat à terme, les solutions établies par la loi de 1978 ont toujours privilégié l'autonomie de la volonté patronale, reconnue à travers l'agencement de l'acte unilatéral de préavis et consacrée, sous un aspect contractuel, par la licéité d'une forme d'emploi précaire").

Zie Nationale Arbeidsraad, Advies nr. 720 van 25 mei 1982, 6-8. De vertegenwoordigers van de werknemersorganisaties in de Nationale Arbeidsraad stelden voor dat het geschrift waarbij een arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd wordt vastgesteld, ook de redenen zou vermelden die de indienstneming voor een bepaalde tijd rechtvaardigen. De vertegenwoordigers van de werkgeversorganisaties gingen echter niet akkoord met het opleggen van bijkomende geldigheidsvereisten.

(18) B.S., 30 juni 1990 (gewijzigd bij K.B. van 12 oktober 1990, *B.S.*, 27 oktober 1990).

- b) de buitengewone toename van werk en/of de tijdelijke vervanging die het noodzakelijk maken een beroep te doen op een overeenkomst voor bepaalde tijd. (19)

In het Paritair Subcomité voor de cementagglomeraten (P.C. nr. 106.02) en in het Paritair Comité voor de steenbakkerij (P.C. nr. 114) werd overeengekomen dat de ondernemingen die werklieden of werkksters aanwerven met een overeenkomst voor een bepaalde tijd, voorafgaandelijk de ondernemingsraad of, bij ontstentenis daarvan, de vakbondsafvaardiging of, bij ontstentenis daarvan, de representatieve werknemersorganisaties hiervan in kennis moeten stellen. In dringende gevallen kan deze kennisgeving binnen de acht dagen na het sluiten van de contracten gebeuren. (20)

In het Paritair Comité nr. 209 van de bedienden der metaalfabrikatennijverheid werd voor de regio Westelijk-Henegouwen een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten die bepaalt dat de overeenkomsten voor een bepaalde tijd, voor een duidelijk omschreven werk, voor vervanging en voor uitvoering van tijdelijke arbeid 5 % niet mogen overschrijden. Wil de werkgever 5 % overschrijden, dan moet hij hiervoor de goedkeuring hebben van de vakbondsafvaardiging 'bedienden' van zijn onderneming. (21)

Voor de werkgevers en de arbeiders en bedienden van de ondernemingen die vallen onder het Paritair Comité nr. 321 voor de groothandelaars-verdelers in geneesmiddelen werd een beperking ingevoerd van het aantal arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd tot 5 %, buiten de gevallen van vervanging wegens ziekte, zwangerschap, beroepsloopbaanonderbreking en de studentenarbeid gedurende de vakantieperiodes. (22)

In enkele sectoren werd nog overeengekomen dat, in het kader van de C.A.O. nr. 9 (23), specifieke gegevens verstrekt moeten worden aan de ondernemingsraad betreffende de arbeidsovereenkomsten met precair statuut (overeenkomsten voor een bepaalde tijd, voor een duidelijk omschreven werk, voor vervanging en voor uitvoering van tijdelijke arbeid), samen met de jaarlijkse en trimestriële inlichtingen over de structuur van de tewerkstelling, haar evolutie en over de vooruitzichten inzake tewerkstelling. (24)

- 
- (19) C.A.O. 13 december 1989 tot vaststelling van de loon- en arbeidsvoorwaarden, algemeen verbindend verklaard bij K.B. 21 september 1990, *B.S.*, 20 december 1990 (zoals gewijzigd bij C.A.O. 24 oktober 1990, algemeen verbindend verklaard bij K.B. 28 februari 1991, *B.S.*, 18 april 1991).
- (20) C.A.O. 31 januari 1991 betreffende de arbeidsvoorwaarden van de werklieden en werkksters, gesloten in het Paritair Subcomité voor de cementagglomeraten, algemeen verbindend verklaard bij K.B. 6 december 1991, *B.S.*, 20 februari 1992; C.A.O. 21 maart 1991 betreffende de meldingsplicht van de arbeidsovereenkomsten voor een bepaalde tijd en contracten van uitzendarbeid, gesloten in het Paritair Comité voor de steenbakkerij, algemeen verbindend verklaard bij K.B. 25 november 1991, *B.S.*, 20 december 1991.
- (21) Convention collective de travail du 29 avril 1991 et 9 mai 1991 relative à l'accord de solidarité régionale 1991-1992 pour la région du Hainaut-Occidental, algemeen verbindend verklaard bij K.B. 2 september 1992, *B.S.*, 12 februari 1993.
- (22) C.A.O. 6 juni 1991 en 3 februari 1992 tot uitvoering van het protocolakkoord van 6 mei 1991, algemeen verbindend verklaard bij K.B. 22 oktober 1992, *B.S.*, 16 december 1992.
- (23) Nationale Arbeidsraad, C.A.O. van 9 maart 1972 houdende ordening van de in de Nationale Arbeidsraad gesloten nationale akkoorden en collectieve arbeidsovereenkomsten betreffende de ondernemingsraden.
- (24) Collectieve arbeidsovereenkomst van 28 maart 1991 betreffende de arbeidsvoorwaarden van de werklieden en werkksters, gesloten in het Paritair Subcomité nr. 102.09 voor het bedrijf van de groeven van niet uit te houwen kalksteen en van de kalkovens, van de bitterspaatgroeven en -ovens op het gehele grondgebied van het Rijk, algemeen verbindend verklaard bij K.B. 13 september 1991, *B.S.*, 8 november 1991; Convention collective de travail du 12 avril 1991 et 6 mai 1991 concernant l'accord de solidarité régionale 1991-1992 pour le bassin de Charleroi, gesloten in het P.C. nr. 209 van de bedienden der metaalfabrikatennijverheid, algemeen verbindend verklaard bij K.B. 5 augustus 1992, *B.S.*, 17 december 1992.

Bepaalde soorten arbeidsovereenkomsten zijn altijd voor een bepaalde tijd, op grond van hun wettelijke regeling, bijvoorbeeld de overeenkomst voor tewerkstelling van studenten (25) en de stageovereenkomst (26). (27)

De arbeidsovereenkomst voor uitvoering van tijdelijke arbeid en de arbeidsovereenkomst voor uitzend-arbeid kunnen worden gesloten hetzij voor een bepaalde tijd, hetzij voor een duidelijk omschreven werk, hetzij ter vervanging van een vaste werknemer. (28)

De wetgever heeft bepaald dat de arbeidsovereenkomst voor betaalde sportbeoefenaars kan gesloten worden voor een bepaalde tijd van maximum vijf jaar (hernieuwbaar) of voor onbepaalde tijd. (29)

### 3. Mogelijkheid van beëindiging vóór einde van de termijn

Artikel 32 van de WAO bepaalt op limitatieve wijze hoe de verbintenissen voortspuitend uit een arbeidsovereenkomst een einde nemen. "Behoudens de algemene wijzen waarop de verbintenissen te niet gaan, nemen de verbintenissen voortspuitende uit de door deze wet geregelde overeenkomsten een einde :

- 1° door afloop van de termijn;
- 2° door voltooiing van het werk, waarvoor de overeenkomst werd gesloten;
- 3° door de wil van een der partijen, wanneer de overeenkomst voor onbepaalde tijd werd gesloten, of ingeval een dringende reden tot beëindiging voorhanden is;
- 4° door de dood van de werknemer;
- 5° door overmacht."

De beëindiging door de wil van één der partijen, zonder dat er een dringende reden aanwezig is, is niet vastgesteld voor de arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd. (30) Ook in het gemeen recht is de eenzijdige beëindiging van de overeenkomst geen algemene wijze waarop verbintenissen tenietgaan.

- 
- (25) Art. 124, 2° WAO. Alhoewel de overeenkomst voor tewerkstelling van studenten een arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd is, heeft iedere partij het recht de overeenkomst te beëindigen door opzegging aan de andere partij (art. 130 WAO). Zie VAN HOESTENBERGHE, L., "De overeenkomst voor tewerkstelling van studenten", in *Aanwerven, Tewerkstellen, Ontslaan (ATO)*, Antwerpen, Kluwer rechtswetenschappen, losbl., A 101-2650.
- (26) Art. 17 en 21 K.B. nr. 230 van 21 december 1983 betreffende de stage en de inschakeling van jongeren in het arbeidsproces. Alhoewel de stageovereenkomst een arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd is, kan de stagiair een einde maken aan de stage met inachtneming van een opzeggingstermijn van zeven dagen, als hij bij een arbeidsovereenkomst wordt aangeworven of in een administratie wordt benoemd. (art. 21, laatste lid K.B. nr. 230)
- (27) Voor de werknemer, die geen onderdaan is van een lidstaat van de E.E.G., die niet op regelmatige wijze in België verblijft, wordt de toekenning van de arbeidsvergunning en van de arbeidskaart afhankelijk gesteld van de ondertekening door de werkgever en de werknemer van een overeenkomst voor een bepaalde tijd, die de vermeldingen bevat die voorkomen in de bijlage bij het K.B. van 6 november 1967 betreffende de voorwaarden van toekenning en intrekking van de arbeidsvergunningen en arbeidskaarten voor werknemers van vreemde nationaliteit. (art. 2bis K.B. 6 november 1967) Op deze regel zijn echter verscheidene uitzonderingen voorzien, zie art. 3bis M.B. 15 juli 1969 betreffende de voorwaarden van toekenning van de arbeidsvergunningen en arbeidskaarten voor werknemers van vreemde nationaliteit. Zie VERSCHUEREN, H., "Buitenlandse arbeidskrachten", in *Aanwerven, Tewerkstellen, Ontslaan (ATO)*, Antwerpen, Kluwer rechtswetenschappen, losbl., A 101-2474.
- (28) Art. 2 en art. 8, tweede lid Wet 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers, B.S., 20 augustus 1987.
- (29) Art. 4 en 5 Wet 24 februari 1978 betreffende de arbeidsovereenkomst voor betaalde sportbeoefenaars.
- (30) Daarom besliste de Arbeidsrechtbank te Brussel dat de definitieve benoeming van een onderwijzeres in het vrij gesubsidieerd onderwijs geen contract voor een bepaalde tijd was tot aan de pensioenleeftijd, aangezien dat contract in bepaalde gevallen kon opgezegd worden. (Arbrb. Brussel, 20 mei 1987, J.T.T., 1987, 485.)  
BLANPAIN, R., "Vastheid van betrekking en arbeidsovereenkomst voor bepaalde duur, bepaalde onderneming, vervanging", *Arbbl.*, 1965, 1406 en 1409; COLENS, A., *Le contrat d'emploi. Contrat de travail des employés*, Brussel, Larcier, 1980, p. 126, nr. 71; JACQMAIN, J., "Lex expressa ou Lex tacens ? Sur le contrat "pour un travail nettement défini", *Soc. Kron.*, 1986, 193.  
Is de overeenkomst voor bepaalde tijd gesloten in het kader van wedertewerkstellingsprogramma's, bedoeld in artikel 6, § 1, IX, 2° van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der instellingen, dan heeft de werknemer wel het recht om die op te zeggen. (art. 37, § 2, art. 61, § 2 en art. 83, § 2 WAO)  
Volgens de Minister was het de bedoeling om een verkorte opzeggingstermijn van 7 dagen in te voeren voor werknemers tewerkgesteld in door de Gewesten opgezette wedertewerkstellingsprogramma's van werklozen, zodat zij gemakkelijker en sneller zouden kunnen overstappen naar een meer duurzame betrekking. (Verslag, *Gedr. St.*, Kamer, 1990-91, nr. 1695/7, 15-16 en 22.)

De mogelijkheid van eenzijdige beëindiging van de overeenkomst vóór het einde van de termijn zou bovendien in strijd zijn met het begrip 'arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd'. Wanneer elke partij de overeenkomst op om het even welk ogenblik zonder dringende reden kan beëindigen, dan kennen partijen bij het sluiten van het contract niet de preciese einddatum ervan (wat nochtans essentieel is voor de arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd). (31) De conventionele vastheid van betrekking die voortvloeit uit de tijdsbepaling wordt dan vernietigd.

De clause in een arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd volgens welke iedere partij de mogelijkheid heeft om een einde te maken aan de overeenkomst vóór het einde van de termijn en zonder dringende reden is dus ongeldig. (32)

De arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk kan wel een beding van proeftijd bevatten. Maar de proeftijd mag niet gelijk zijn aan de duur van de arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd, onder meer omdat deze overeenkomst dan gedurende de ganse duur eenzijdig opgezegd zou kunnen worden. (33) In zo'n geval is het beding van proeftijd nietig. (34)

#### 4. Sanctie voor het vaststellen van de mogelijkheid van eenzijdige beëindiging

Wat is de sanctie wanneer partijen een arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd sluiten, met de mogelijkheid voor elke partij om een einde te maken aan de overeenkomst vóór het einde van de termijn en zonder dringende reden?

Artikel 6 van de WAO bepaalt dat alle met de bepalingen van deze wet en van haar uitvoeringsbesluiten strijdige bedingen nietig zijn, voor zover zij ertoe strekken de rechten van de werknemer in te korten of zijn verplichtingen te verzwaren. De wet op de arbeidsovereenkomsten is dus essentieel een beschermende wetgeving, in het voordeel van de werknemer. (35)

We moeten wat de sanctie betreft het volgende onderscheid maken :

- a) de werkgever zegt de arbeidsovereenkomst op vóór het einde van de overeengekomen termijn : de rechten van de werknemer worden hier duidelijk ingekort. De arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd garandeerde de werknemer immers een conventionele vastheid van betrekking tot het einde van de overeengekomen termijn. De clause die in de mogelijkheid van opzegging voorzag

---

(31) TAQUET, M., noot onder Wrr. Ber. Bergen, 4 juni 1955, *J.T.*, 1955, 681; TAQUET, M., noot onder Cass., 3 september 1959, *J.T.*, 1959, 685; HORION, P., "De la compatibilité des clauses qui, dans un contrat de travail ou dans un contrat d'emploi, établissent l'une un terme et l'autre un droit de résiliation unilatérale" (noot onder Cass., 6 december 1962), *R.C.J.B.*, 1964, 238-239; *R.P.D.B.*, Compl. III, v° Contrat de travail et contrat d'emploi, nr. 195 en 711; BLANPAIN, R., "Krachtlijnen van het Belgisch afdankingsrecht", *S.M.A.*, 1973, 300; GOETHALS, H., *Ontslagrecht in de praktijk*, R.S.R. nr. 22, Antwerpen, Kluwer, 1984, nr. 44; JAMOULLE, M., *Le contrat de travail*, II, Luik, 1986, nr. 327.

(32) Cass., 6 december 1962, *Pas.*, I, 1963, 424, *R.C.J.B.*, 1964, 223, noot HORION, P. Idem Wrr. Ber. Brussel, 3 februari 1967, *T.S.R.*, 1967, 63; Arbh. Luik, 6 februari 1975, *T.S.R.*, 1976, 239, noot; Arbh. Antwerpen, 6 juni 1978, *R.W.*, 1978-79, 1789, *Limb. Rechtsl.*, 1978, 204; Wrr. Luik, 12 november 1965, *J.T.*, 1966, 102, *Jur. Liège*, 1965-66, 109; Arbrb. Antwerpen, 8 maart 1977, *Or.*, 1977, 224; Arbrb. Gent, 25 mei 1981, *T.S.R.*, 1981, 526; Arbrb. Antwerpen, 8 maart 1988, *Soc. Kron.*, 1988, 296. Zie ook Cass., 21 maart 1988, *A.C.*, 1987-88, 944, *Soc. Kron.*, 1988, 295, *R.W.*, 1988-89, 122.

(33) TRINE, A., noot onder Arbrb. Antwerpen, 15 februari 1983, *T.S.R.*, 1983, 293; RIGAUX, M., noot onder Arbrb. Doornik, 12 april 1985, *Soc. Kron.*, 1986, 205. Arbh. Brussel, 22 oktober 1985, *J.T.T.*, 1987, 306; Arbh. Luik, 11 januari 1990, *J.T.T.*, 1990, 341, *T.S.R.*, 1990, 204; Arbrb. Nijvel, 28 april 1989, *J.T.T.*, 1989, 394, op dit punt bevest. Arbh. Brussel, 28 februari 1992, *R.A.B.*, 1992, 337; Arbrb. Leuven, 20 juni 1991, *R.A.B.*, 1991, 477; Arbrb. Brussel, 2 maart 1992, *J.T.T.*, 1993, 14. Contra Arbh. Antwerpen, 27 september 1991, *Soc. Kron.*, 1992, 113, *T.S.R.*, 1993, 17, noot G.H. en Arbrb. Doornik, 12 april 1985, *J.T.T.*, 1985, 462, *Soc. Kron.*, 1986, 204.

(34) Arbh. Luik, 11 januari 1990, *J.T.T.*, 1990, 341, *T.S.R.*, 1990, 204; Arbh. Brussel, 28 februari 1992, *R.A.B.*, 1992, 337; Arbrb. Brussel, 2 maart 1992, *J.T.T.*, 1993, 14. Een deel van de rechtspraak stelt echter dat in zo'n geval de duur van de proeftijd nietig is en dat deze teruggebracht wordt tot de minimumduur. (Arbrb. Nijvel, 28 april 1989, *J.T.T.*, 1989, 394; Arbrb. Leuven, 20 juni 1991, *R.A.B.*, 1991, 477.)

(35) HORION, P., "De la compatibilité des clauses qui, dans un contrat de travail ou dans un contrat d'emploi, établissent l'une un terme et l'autre un droit de résiliation unilatérale" (noot onder Cass., 6 december 1962), *R.C.J.B.*, 1964, 234; RAUWS, W., *Civielrechtelijke beëindigingswijzen van de arbeidsovereenkomst: nietigheid, ontbinding en overmacht*, R.S.R. nr. 30, Antwerpen, Kluwer rechtswetenschappen, 1987, 342; VAN EECKHOUTTE, W., "De aard van het arbeidsrecht", in *Aanwerven, Tewerkstellen, Ontslaan (ATO)*, Antwerpen, Kluwer rechtswetenschappen, losbl., I 501-130.

is ongeldig. (36) De werkgever moet een schadevergoeding betalen die gelijk is aan het bedrag van het loon dat verschuldigd is tot het bereiken van die termijn, zonder echter het dubbel te mogen overtreffen van het loon dat overeenstemt met de duur van de opzeggingstermijn die in acht had moeten worden genomen, indien de overeenkomst zonder tijdsbepaling was gesloten. (artikel 40, §1 WAO) (37)

- b) de overeengekomen termijn van de arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd loopt af en de arbeidsovereenkomst eindigt automatisch : ook hier worden de rechten van de werknemer ingekort. Doordat de mogelijkheid van opzegging vastgesteld werd kenden de partijen bij het sluiten van het contract niet de preciese einddatum ervan. Ze hadden dus een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd gesloten. De overeenkomst voor onbepaalde tijd vormt het gemeen recht wat betreft de individuele arbeidsovereenkomst. Zij geniet de voorkeur van de wetgever. (38) Vermits partijen dus een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd gesloten hadden, heeft de werknemer recht op een opzeggingsvergoeding gelijk aan het lopend loon dat overeenstemt met de duur van de opzeggingstermijn. (artikel 39, §1 WAO)

- c) wat zijn de gevolgen wanneer de werknemer gebruik maakt van de mogelijkheid om de arbeidsovereenkomst op te zeggen vóór het einde van de termijn ?  
De werknemer kan invoeren dat de partijen bij het sluiten van het contract niet de preciese einddatum ervan kenden, doordat de mogelijkheid van opzegging vastgesteld werd. Ze hadden dus een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd gesloten.  
De werknemer kan ook stellen dat de werkgever hem hier een bijkomend recht heeft toegekend : hij kan namelijk de arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd opzeggen. Geen enkele wettelijke bepaling belet de werkgever om aan de werknemer bijkomende voordelen toe te kennen. Het individuele arbeidsrecht is immers essentieel beschermend in het voordeel van de werknemer. (39)  
Wanneer de werknemer de wettelijke opzeggingstermijnen bepaald voor de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd naleeft, is de gegeven opzegging geldig. (40)

Alhoewel een opzegging dus in beginsel niet past in een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, stelde de arbeidsrechtbank te Charleroi toch dat een dergelijke clause geldig kan zijn in een contract van een ontwikkelingswerker (coöperant). Ze laat immers toe rekening te houden met de eigen noodwendigheden van een technische samenwerking en met een overheidsmaatregel van een ontwikkelingsland, die een onoverkomelijke hinderpaal vormt voor de verdere uitvoering van de verbintenis ('le fait du prince'). (41) Dit standpunt kan echter niet bijgetreden worden.

- 
- (36) Cass., 6 december 1962, *Pas.*, I, 1963, 424, *R.C.J.B.*, 1964, 223, noot HORION, P.; *Arbrb.* Antwerpen, 8 maart 1988, *Soc. Kron.*, 1988, 296.  
HORION, P., "De la compatibilité des clauses qui, dans un contrat de travail ou dans un contrat d'emploi établissent l'une un terme et l'autre un droit de résiliation unilatérale" (noot onder Cass., 6 december 1962), *R.C.J.B.*, 1964, 238-239 (Horion steunt op de kwalificatie die door partijen aan de overeenkomst werd gegeven. Volgens hem wijst die gekozen kwalificatie - overeenkomst voor onbepaalde tijd, voor bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk - op het element dat voor partijen het belangrijkste was bij hun keuze. Horion steunt hier echter te sterk op de - weinig realistische - idee dat partijen op voet van gelijkheid staan bij het sluiten van de arbeidsovereenkomst en hij hecht teveel belang aan de kwalificatie van de overeenkomst.).  
*R.P.D.B.*, Compl. III, v° Contrat de travail et contrat d'emploi, nr. 711. (Ook hier wordt gesteund op de wil van partijen : "En définitive, la solution de ce problème doit uniquement être recherchée dans la volonté des parties, lesquelles, dans les limites fixées légalement, déterminent la nature du lien contractuel qui les unit.")
- (37) De enige uitzondering hierop is het geval waarin de tijd tussen de beëindiging van de overeenkomst door de werkgever en het einde van de overeengekomen termijn korter is dan de wettelijke opzeggingstermijn. In dat geval moet de werkgever de wettelijke opzeggingstermijn naleven, aangezien anders de rechten van de werknemer ingekort worden.
- (38) TAQUET, M., noot onder Cass., 22 november 1957, *J.T.*, 1960, 190.
- (39) HORION, P., "De la compatibilité des clauses qui, dans un contrat de travail ou dans un contrat d'emploi, établissent l'une un terme et l'autre un droit de résiliation unilatérale" (noot onder Cass., 6 december 1962), *R.C.J.B.*, 1964, 234; RAUWS, W., *Civielrechtelijke beëindigingswijzen van de arbeidsovereenkomst : nietigheid, ontbinding en overmacht*, R.S.R. nr. 30, Antwerpen, Kluwer rechtswetenschappen, 1987, 342; VAN EECKHOUTTE, W., "De aard van het arbeidsrecht", in *Aanwerven, Tewerkstellen, Ontslaan (ATO)*, Antwerpen, Kluwer rechtswetenschappen, losbl., I 501-130.
- (40) *Arbh.* Antwerpen, 6 juni 1978, *R.W.*, 1978-79, 1789, *Limb. Rechtsl.*, 1978, 204.
- (41) *Arbrb.* Charleroi, 25 november 1985, *T.S.R.*, 1986, 242.

## 5. Maximale duur van de arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd

### 5.a. Verbod van levenslange binding

Artikel 1780 van het Burgerlijk Wetboek stelt : "Men kan zijn diensten slechts voor een tijd of voor een bepaalde onderneming verbinden." Door het verbod van levenslange binding te poneren (42), beoogde dit artikel een verkapte vorm van slavernij te bestrijden. (43) Het bevestigde het beginsel van de persoonlijke vrijheid. (44)

Het principe van artikel 1780 B.W. werd later opgenomen in artikel 5 van de wet van 10 maart 1900 op de arbeidsovereenkomst (45) en ook in artikel 1 van de bij het koninklijk besluit van 20 juli 1955 geordende wetten betreffende het bediendencontract.

Door de wet van 21 november 1969 tot wijziging van de wetgeving betreffende de arbeidsovereenkomsten, werden deze artikelen enigszins gewijzigd zodat zij luiden : "De arbeidsovereenkomst voor werklieden (bedienden) wordt gesloten hetzij voor een bepaalde tijd of een bepaald werk, hetzij voor een onbepaalde tijd. Zij kan nooit voor het leven gesloten worden." (46) In de verantwoording door de Regering staat dat deze formulering de idee van artikel 1780 B.W. herneemt : een arbeidsovereenkomst kan nooit voor het leven worden gesloten. (47)

Artikel 7 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten herneemt deze formulering : "De arbeidsovereenkomst wordt gesloten hetzij voor een bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk, hetzij voor onbepaalde tijd. Zij kan nooit voor het leven worden gesloten."

### 5.b. Verbod van levenslange binding : voor wie ?

Nu rijst de vraag, of dit verbod van levenslange binding een wederkerig principe is of niet. Met andere woorden, is het zowel voor de werknemer als voor de werkgever verboden zich te binden voor het leven ?

Iedereen is het erover eens dat het verbod geldt voor de werknemer. Hij kan nooit een arbeidsovereenkomst voor het leven sluiten. (art. 7, tweede lid WAO) De bepalingen van de wet betreffende de arbeidsovereenkomsten zijn immers dwingend recht. Artikel 6 van deze wet bevestigt dit : "Alle met de bepalingen van deze wet en van haar uitvoeringsbesluiten strijdige bedingen zijn nietig voor zover zij ertoe strekken de rechten van de werknemer in te korten of zijn verplichtingen te verzwaren." (48)

---

(42) Volgens het verslag aan de Kamer is niet alleen de levenslange binding nietig, maar ook de aanwerving voor een duur die de waarschijnlijke duur van het leven van de medecontractant overschrijdt. (Rapport fait au nom de la section centrale, *Gedr. St.*, Kamer, 1897-1898, nr. 76, 205.)

(43) Zie *Pandectes Belges*, Tôme 59, Brussel, Larcier, 1898, v° Liberté individuelle, nr. 3; DELHUVENNE, M., "Algemene problematiek van de individuele arbeidsovereenkomst", in *Arbeidsrecht*, BLANPAIN, R. (ed.), Brugge, Die Keure, losbl., II-1, nr. 56 en 255; LENAERTS, H., *Inleiding tot het sociaal recht*, Gent, Story-Scientia, 1985, nr. 27; RAUWS, W., *Civielrechtelijke beëindigingswijzen van de arbeidsovereenkomst : nietigheid, ontbinding en overmacht*, R.S.R. nr. 30, Antwerpen, Kluwer rechtswetenschappen, 1987, 485-486; ENGELS, C., "De vastheid van betrekking in het Katholiek onderwijs opnieuw ter discussie gesteld", *R.W.*, 1988-89, 874.

(44) VELGE, H., *Eléments de droit industriel belge*, I, Brussel, Librairie Albert Dewit, 1927, nr. 78; HOUBEN, J., *De wet op het dienstcontract van 7 augustus 1922*, Brussel, E. Bruylant, 1934, 13.

(45) Zie M.v.T., *Gedr. St.*, Kamer, 1896-1897, nr. 26, 82; Rapport fait au nom de la section centrale, *Gedr. St.*, Kamer, 1897-1898, nr. 76, 205.

(46) Art. 2 en 29 Wet 21 november 1969 tot wijziging van de wetgeving betreffende de arbeidsovereenkomsten, *B.S.*, 9 januari 1970, 232.

(47) Verslag, *Gedr. St.*, Kamer, 1968-69, nr. 270/7, 26. Idem MERGITS, B., "Conventionele beperkingen van het ontslagrecht", in *Actuele problemen van het arbeidsrecht*, RIGAUX, M. (ed.), Antwerpen, Kluwer Rechtswetenschappen, 1984, p. 405-406, nr. 579.

(48) HORION, P., *Nouveau précis de droit social belge*, Luik, Faculté de droit, 1969, nr. 399; JAMOULLE, M., "Droit et pouvoir de résiliation unilatérale dans le louage de services" (noot onder Cass., 16 oktober 1969), *R.C.J.B.*, 1970, 535-536, nr. 6; BLANPAIN, R., "Krachtlijnen van het Belgisch afdankingsrecht", *S.M.A.*, 1973, 295; MERGITS, B., "Conventionele beperkingen van het ontslagrecht", in *Actuele problemen van het arbeidsrecht*, RIGAUX, M. (ed.), Antwerpen, Kluwer Rechtswetenschappen, 1984, nr. 584-585; JAMOULLE, M., *Le contrat de travail*, II, Luik, 1986, nr. 267; ENGELS, C., "De vastheid van betrekking in het Katholiek onderwijs opnieuw ter discussie gesteld", *R.W.*, 1988-89, 875; BLANPAIN, R., *Schets van het Belgisch arbeidsrecht*, Brugge, Die Keure, 1992, nr. 260.

Minder eensgezindheid is er wat betreft de werkgever. Zou hij zich wel voor het leven mogen verbinden? Artikel 1780 B.W. spreekt over "zijn diensten verbinden": dit heeft duidelijk alleen betrekking op de werknemer. (49) Bij de voorbereiding van de wet van 10 maart 1900 op de arbeidsovereenkomst werd dit bevestigd: "Il n'est pas sans intérêt de faire observer que la réciproque de la règle inscrite à l'article 1780 du Code civil n'est pas vraie. Le patron peut, en principe, licitement s'astreindre à garder son ouvrier aussi longtemps qu'il exercera son industrie". (50) Onder meer H. Velge beaamde dit: "Il est incontestable que les dispositions de l'article 1780 du Code civil et de l'article 5 de la loi du 10 mars 1900 n'interdisent pas à un chef d'entreprise de s'engager à vie à conserver un ouvrier soit durant sa vie à lui, soit durant celle de son ouvrier. La loi n'établit pas de nullité dans ce cas, on ne peut la présumer." (51)

De werkgever zou zich dus wel kunnen verbinden om de werknemer tot het einde van zijn leven in dienst te houden. Ook tijdens de voorbereiding van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, werd dit door de Minister onderstreept: "Het verbod zich voor het leven te verbinden heeft te maken met de vrijheid van de werknemer om zijn diensten te verbinden." (52) Er werden amendementen ingediend om het tweede lid van artikel 7 van de WAO zodanig te wijzigen dat duidelijker werd dat *de werknemer* zich niet voor het leven kon verbinden, maar deze haalden het uiteindelijk niet omdat de Minister de totstandkoming van de wet wilde bespoedigen. (53)

Er kan aangenomen worden dat het niet de bedoeling van de wetgever was om de werkgever te verbieden zich te verbinden een werknemer tot het einde van zijn leven in dienst te houden. Dergelijke bedingen zijn dus niet nietig op grond van artikel 1780 B.W. of op grond van artikel 7 van de WAO. (54)

Artikel 7, tweede lid van de WAO - dat het principe van artikel 1780 B.W. overneemt - is mijns inziens niet van openbare orde maar wel dwingend recht, in het voordeel van de werknemer. (55) Het beschermt de particuliere belangen van de werknemers, zolang deze bescherming behoeven. De nietigheid van een beding van levenslange binding kan dus enkel door de werknemer ingeroepen worden (relatieve nietigheid). Zijn belang wordt immers door artikel 7, tweede lid beschermd. (56)

Wanneer de werkgever zich ertoe verbindt een werknemer tot het einde van zijn leven in dienst te houden beperkt hij vrijwillig zijn persoonlijke vrijheid, maar doet hij niet volledig afstand van zijn per-

(49) *Pandectes Belges*, Tôme 59, Brussel, Larcier, 1898, v° Liberté du commerce et de l'industrie, nr. 12.

(50) Rapport fait au nom de la section centrale, *Gedr. St.*, Kamer, 1897-1898, nr. 76, 206.

(51) VELGE, H., *Eléments de droit industriel belge*, I, Brussel, Librairie Albert Dewit, 1927, nr. 79. Zie ook JAMOULLE, M., "Droit et pouvoir de résiliation unilatérale dans le louage de services" (noot onder Cass., 16 oktober 1969), *R.C.J.B.*, 1970, p. 545, nr. 22.

(52) Verslag, *Gedr. St.*, Senaat, 1977-78, nr. 258/2, 51.

(53) Amend. Vernimmen, *Gedr. St.*, Senaat, 1977-78, nr. 258/4, 2-3 en Amend. Levaux en Van Geyt, *Gedr. St.*, Kamer, 1977-78, nr. 293/2, 1.

(54) RAUWS, W., *Civielrechtelijke beëindigingswijzen van de arbeidsovereenkomst: nietigheid, ontbinding en overmacht*, R.S.R. nr. 30, Antwerpen, Kluwer rechtswetenschappen, 1987, 487-490 (vooral voetnoot 150).

(55) Idem TROPLONG, M., uitvoerig geciteerd door HOUBEN, J., *De wet op het dienstcontract van 7 augustus 1922*, Brussel, E. Bruylant, 1934, 14-15; MERGITS, B., "Conventionele beperkingen van het ontslagrecht", in *Actuele problemen van het arbeidsrecht*, RIGAUX, M. (ed.), Antwerpen, Kluwer Rechtswetenschappen, 1984, p. 408-409, nr. 584; RAUWS, W., *Civielrechtelijke beëindigingswijzen van de arbeidsovereenkomst: nietigheid, ontbinding en overmacht*, R.S.R. nr. 30, Antwerpen, Kluwer rechtswetenschappen, 1987, 490-491.

Contra VELGE, H., *Eléments de droit industriel belge*, I, Brussel, Librairie Albert Dewit, 1927, nr. 79; HOUBEN, J., *De wet op het dienstcontract van 7 augustus 1922*, Brussel, E. Bruylant, 1934, 13-17; DUYSENS, D., "Algemene wijze van beëindiging van de arbeidsovereenkomst", in *Arbeidsrecht*, BLANPAIN, R. (ed.), Brugge, Die Keure, losbl., II-5a, nr. 67; ENGELS, C., "De vastheid van betrekking in het Katholiek onderwijs opnieuw ter discussie gesteld", *R.W.*, 1988-89, 875; PATERNOSTRE, B., *Le droit de la rupture du contrat de travail. I. Modes, congé et préavis*, Brussel, De Boeck, 1990, p. 71, nr. 113-114; CLESSE, J., *Congé et contrat de travail*, Luik, Ed. Collection Scientifique de la Faculté de Droit de Liège, 1992, 28-29, nr. 13; TILLEMANN, F., "Beschermingsconstructies en verweermiddelen tegen het afwerven van personeel", *Or.*, 1992, 234.

(56) Zie VAN GERVEN, W., *Algemeen Deel*, Antwerpen, Standaard, 1973, nr. 26-29 en 135-137; RAUWS, W., *Civielrechtelijke beëindigingswijzen van de arbeidsovereenkomst: nietigheid, ontbinding en overmacht*, R.S.R. nr. 30, Antwerpen, Kluwer rechtswetenschappen, 1987, 490-491.



soonlijke vrijheid, wat vanzelfsprekend verboden zou zijn. (57) Deze beperking van de persoonlijke vrijheid van de werkgever is niet strijdig met de openbare orde en dus niet nietig. (58)

Het Hof van Cassatie is het echter niet eens met deze stellingen. In een arrest van 16 oktober 1969 besliste het Hof dat het recht om eenzijdig een einde te maken aan de overeenkomst tot het wezen van elke arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd behoort. Zijn echter niet in strijd met de openbare orde, bedingen in een arbeidsovereenkomst die de uitoefening van het recht tot eenzijdige beëindiging beperken, zonder dat recht evenwel onmogelijk te maken. (59)

In een arrest van 31 oktober 1975 bevestigde het Hof dit standpunt: het beding volgens welk de werkgever zijn werknemer "nooit mocht afdanken tenzij voor ernstige redenen" is nietig. De werkgever ging hier de verplichting aan om de werknemer, buiten die ernstige reden, gedurende gans zijn leven in dienst te houden. Een verbintenis voor het leven is strijdig met artikel 1780 B.W., aldus het Hof van Cassatie. (60) Werknemer noch werkgever kunnen zich voor het leven verbinden. Volgens het Hof van Cassatie is artikel 1780 B.W. blijkbaar een bepaling van openbare orde, die met absolute nietigheid gesanctioneerd wordt. Elke belanghebbende kan een dergelijke nietigheid inroepen, ook de werkgever.

Het Hof van Cassatie bevestigde deze mening nogmaals in een arrest van 30 september 1991 waarin het overwoog: "dat strijdig is met de openbare orde en mitsdien nietig is het beding dat de uitoefening door de werkgever van het recht tot eenzijdige beëindiging van de arbeidsovereenkomst behoudens wegens dringende reden, onmogelijk maakt; ... een verbintenis om de als zodanig benoemde persoon nooit te ontslaan ... een verbintenis voor het leven zou zijn die strijdig is met artikel 1780 van het Burgerlijk Wetboek, zelfs indien het contract in de mogelijkheid voorziet de verbintenis uitsluitend om dringende redenen te beëindigen". (61)

De meerderheid van de lagere rechtspraak en de rechtsleer volgen het Hof van Cassatie hierin echter niet. (62)

Het Arbeidshof te Brussel stelde op 23 mei 1978 dat artikel 1780 B.W. de werknemer verbiedt zijn diensten te verbinden voor het leven. Het verbiedt de werkgever niet een werknemer in dienst te houden gedurende heel zijn leven. Tegengestelde rechtspraak miskent de tekst van de wet en de bedoeling van de wetgever, die lijfeigenschap en slavernij wil verbieden maar niet vastheid van betrekking. (63)

Ook M. Jamoulle heeft kritiek op de rechtspraak van het Hof van Cassatie. Ten onrechte stelt het Hof volgens haar, dat artikel 1780 B.W. zowel voor werknemer als voor werkgever geldt. Volgens haar is het beding, waarbij de werkgever zich ertoe verbindt een werknemer gedurende heel zijn leven in dienst te houden, niet ongeldig. De individuele vrijheid van de werkgever - waarop het ontslagrecht steunt - is

---

(57) De mens heeft namelijk niet het recht volledig afstand te doen van zijn vrijheid. (*Pandectes Belges*, Tôme 59, Brussel, Larcier, 1898, v° Liberté individuelle, nr. 3-4 en v° Liberté du commerce et de l'industrie, nr. 10-11.)

(58) Zie artikel 6 B.W.: "Aan de wetten die de openbare orde en de goede zeden betreffen, kan door bijzondere overeenkomsten geen afbreuk worden gedaan". Zie ook JAMOULLE, M., "Droit et pouvoir de résiliation unilatérale dans le louage de services" (noot onder Cass., 16 oktober 1969), *R.C.J.B.*, 1970, p. 546-547, nr. 24.

(59) Cass., 16 oktober 1969, *A.C.*, 1970, 167, *Pas.*, I, 1970, 147, *R.W.*, 1969-70, 1187, *T.S.R.*, 1969, 355, *J.T.*, 1970, 188, *R.C.J.B.*, 1970, 527, noot JAMOULLE, M.

(60) Cass., 31 oktober 1975, *A.C.*, 1976, 287, *Pas.*, I, 1976, 278.

(61) Cass., 30 september 1991, *J.T.T.*, 1991, 479, *T.S.R.*, 1991, 343, *Soc. Kron.*, 1992, 79. Idem Arbrb. Antwerpen, 22 mei 1992, *R.W.*, 1992-93, 682. (Een absoluut ontslagverbod voor werknemers die een invaliditeit van 20 % of meer opliepen door een arbeidsongeval, is strijdig met het verbod van levenslange binding weergegeven in art. 7 WAO en art. 1780 B.W. Een dergelijk beding is strijdig met de openbare orde en daarom nietig omdat het de uitoefening door de werkgever van het recht tot éénzijdige beëindiging van de arbeidsovereenkomst onmogelijk maakt.)

(62) Zie ENGELS, C., "De vastheid van betrekking in het Katholiek onderwijs opnieuw ter discussie gesteld", *R.W.*, 1988-89, 875-876.

(63) Arbh. Brussel 23 mei 1978, *J.T.T.*, 1979, 204. Idem Arbh. Bergen 26 januari 1984, *J.T.T.*, 1984, 367.

immers beperkt geworden in naam van een ander principe, nl. de vastheid van betrekking. (64) R. Blanpain, M. Vranken en B. Mergits stellen eveneens dat artikel 1780 B.W. alleen de werknemer betreft die zijn diensten verhuurt, niet de werkgever. Het verbod van levenslange binding geldt niet ten aanzien van de werkgever. Hij kan afstand doen van het ontslagrecht. (65)

### 5.c. Arbeidsovereenkomst tot aan de pensioenleeftijd van de werknemer

Is de arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd waarbij de einddatum de dag is waarop de werknemer de (conventionele of wettelijke) pensioengerechtigde leeftijd bereikt geldig? Gaat het hier niet om een verboden beding van indienstneming voor het leven?

In de rechtspraak vinden we volgende gevallen:

- Partijen sloten een overeenkomst voor een bepaalde tijd met als einddatum de dag waarop de werknemer 65 jaar werd. Tussen het ogenblik van het sluiten van de overeenkomst en het bereiken van de leeftijd van 65 jaar lagen nog ongeveer zeven jaar. De overeenkomst werd door de werkgever voortijdig beëindigd. Volgens de arbeidsrechtbank te Luik was dit een geldige overeenkomst, waarvan de termijn tegenstelbaar was aan werkgever en werknemer. (66)
- De arbeidsovereenkomst vermeldde: "Werkgever neemt vertegenwoordiger in dienst vanaf 1 juli 1970 en dit tot vertegenwoordiger de ouderdom van 65 jaar bereikt heeft." Op het ogenblik van het sluiten van de overeenkomst was de werknemer al 62 jaar oud. De werkgever beëindigde de overeenkomst vóór de einddatum.  
Volgens de arbeidsrechtbank te Antwerpen was dit een geldige arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd. (67)
- Het Arbeidshof te Antwerpen besliste dat de werknemer, door het sluiten van de arbeidsovereenkomsten voor een bepaalde tijd met als eindpunt de datum van zijn pensioengerechtigde leeftijd, zich het belangrijke voordeel verzekerde van een meer dan tienjarige periode van vastheid van betrekking. De arbeidsovereenkomst was geldig tot stand gekomen en op regelmatige wijze geëindigd door het verstrijken van de termijn waarvoor zij was aangegaan. (68)
- De overeenkomst waarbij de werknemer wordt aangeworven voor een bepaalde tijd van 1 juli 1974 tot 3 april 1981, dit is tot op zijn 65ste verjaardag, is een geldige arbeidsovereenkomst. (69)
- Partijen sloten een arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd van 1 oktober 1971 tot 28 februari 1998 (dag waarop de werknemer de pensioengerechtigde leeftijd bereikte), met de enkele mogelijkheid tot beëindiging wegens zware fout.  
Volgens het Arbeidshof te Antwerpen is deze bepaling geldig: het zou paradoxaal zijn aan partijen het recht te ontfangen om contractueel de rechtssituatie van de werknemer aanmerkelijk te ver-

(64) JAMOULLE, M., "Droit et pouvoir de résiliation unilatérale dans le louage de services" (noot onder Cass., 16 oktober 1969), *R.C.J.B.*, 1970, p. 543-544, nr. 20 en p. 546-547, nr. 24; JAMOULLE, M., *Le contrat de travail*, II, Luik, 1986, nr. 267. Idem RAUWS, W., *Civielrechtelijke beëindigingswijzen van de arbeidsovereenkomst: nietigheid, ontbinding en overmacht*, R.S.R. nr. 30, Antwerpen, Kluwer rechtswetenschappen, 1987, 487-488.

(65) BLANPAIN, R., "Krachtlijnen van het Belgisch afdankingsrecht", *S.M.A.*, 1973, 295-297; VRANKEN, M., "Soorten arbeidsovereenkomsten", *Or.*, 1982, 214; MERGITS, B., "Conventionele beperkingen van het ontslagrecht", in *Actuele problemen van het arbeidsrecht*, RIGAUX, M. (ed.), Antwerpen, Kluwer Rechtswetenschappen, 1984, p. 408-409, nr. 584 en p. 413, nr. 591; BLANPAIN, R., *Schets van het Belgisch arbeidsrecht*, Brugge, Die Keure, 1992, nr. 262.

Zie ook Voorstel van wet tot wijziging van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, *Gedr. St.*, Senaat, B.Z. 1988, nr. 411/1, 9. In dit wetsvoorstel, ingediend door senator R. BLANPAIN, wordt in verband met artikel 7 van de WAO voorgesteld, dat het verbod van levenslange binding beperkt zou worden tot de werknemers. De indiener stelt dat het duidelijk is dat deze rechtsregel oorspronkelijk bedoeld was om lijfeigenschap onmogelijk te maken. De levenslange binding van de werkgever moet volgens hem mogelijk gemaakt worden.

Contra ENGELS, C., "De vastheid van betrekking in het Katholiek onderwijs opnieuw ter discussie gesteld", *R.W.*, 1988-89, 876 ("De cassatierechtspraak is zeer duidelijk. ... Ook voor de werkgever heeft het verbod van levenslange binding een dwingend karakter"); TILLEMANS, F., "Beschermingsconstructies en verweermiddelen tegen het afwerven van personeel", *Or.*, 1992, 234.

(66) Arbrb. Luik, 29 november 1973, *J.T.T.*, 1974, 268.

(67) Arbrb. Antwerpen, 24 september 1974, *R.W.*, 1974-75, 2604.

(68) Arbh. Antwerpen, 20 mei 1977, *J.T.T.*, 1978, 350, *R.W.*, 1977-78, 1389 (In casu werden twee contracten voor een bepaalde tijd na elkaar gesloten, met als eindpunt de datum van de pensioengerechtigde leeftijd van de werknemer).

(69) Arbh. Antwerpen, 26 februari 1979, *R.W.*, 1978-79, 2444.

beteren, door deze laatste een vastheid van betrekking te waarborgen tot aan zijn pensioengerechtigde leeftijd. (70)

- De werkgever verbond er zich toe de werknemer in dienst te houden tot aan zijn pensioen. Volgens de Arbeidsrechtbank te Doornik was dit een overeenkomst voor een bepaalde tijd met als einddatum de dag waarop de werknemer 65 jaar werd (wettelijke pensioenleeftijd). Tussen het ogenblik van het sluiten van de overeenkomst en de einddatum lagen nog ongeveer 18 jaar. Volgens de arbeidsrechtbank was dit geen verboden beding van indienstneming voor het leven. De indienstneming voor het leven betekent immers tot het einde van het fysieke bestaan en niet tot aan de wettelijke pensioenleeftijd. Het beroepsleven is niet noodzakelijk ten einde op 65 jaar. Ook hier was het de werkgever die de arbeidsovereenkomst beëindigd had vóór de einddatum. (71)

Welke conclusies kunnen hieruit getrokken worden? Allereerst moet opgemerkt worden dat het telkens de werkgever was die de arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd verbrak vóór het bereiken van de datum waarop de werknemer 65 jaar oud werd, behoudens in één geval waar de arbeidsovereenkomst eindigde door het verstrijken van de termijn. Elk van de onderzochte vonnissen en arresten beslist dat de arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd tot aan de pensioenleeftijd een geldige overeenkomst is. In de eerste vier gevallen was de duur van de overeenkomst niet zo heel lang (ongeveer zeven jaar, drie jaar, tien jaar en zes jaar en 9 maanden). In deze gevallen kan men waarschijnlijk moeilijk van een binding voor het leven spreken. (72) Het waren geldige overeenkomsten voor een bepaalde tijd. In het vijfde geval werd door partijen een arbeidsovereenkomst gesloten voor een duur van 26 jaar en 5 maanden, tot aan het pensioen van de werknemer. In het zesde geval lagen er nog ongeveer 18 jaar tussen het ogenblik van het sluiten van de overeenkomst en de einddatum ervan.

Voor de overeenkomst voor een bepaalde tijd is in de WAO geen toegelaten maximumduur bepaald. (73) Wanneer men echter een arbeidsovereenkomst sluit voor 26 jaar of voor 18 jaar, is dat dan geen verbintenis voor het leven? Zou men hier niet kunnen stellen dat de werkgever zich verbonden had voor het leven: hij had zich ertoe verbonden de werknemer gedurende heel zijn (beroeps)leven in dienst te houden. (74) Zoals hierboven reeds uitgebreid werd uiteengezet, menen wij dat de werkgever dit geldig kan doen. (75) Bovendien kan hij niet de nietigheid van het beding van levenslange aanwerving inroepen, op grond van artikel 7 van de WAO, aangezien dit artikel niet van openbare orde is maar dwingend recht bevat in het voordeel van de werknemer. (cf. supra)

---

(70) Arbh. Antwerpen, 22 september 1980, *J.T.T.*, 1981, 135.

(71) Arbrb. Doornik, 20 februari 1981, *J.T.T.*, 1982, 125. Men had hier mijns inziens kunnen inroepen dat het niet om een arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd ging, aangezien de einddatum ervan niet met zekerheid gekend was door de partijen bij het sluiten van de overeenkomst. 'Het pensioen' is immers geen eenduidig begrip: het kan gaan om het wettelijk pensioen maar ook om het conventioneel pensioen.

(72) BLANPAIN, R., "Krachtlijnen van het Belgisch afdankingsrecht", *S.M.A.*, 1973, 295.

(73) In de C.A.O. van 30 november 1990 betreffende het collectief contract (Uitgezonderd dagbladen), gesloten in het Paritair Comité nr. 130 voor het drukkerij-, grafische kunst- en dagbladbedrijf, (algemeen verbindend verklaard bij K.B. 14 september 1992, *B.S.*, 9 oktober 1992), werd echter overeengekomen dat de arbeidsovereenkomsten voor een bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk kunnen gesloten worden voor een maximumduur van zes maanden.

In de wet van 24 februari 1978 betreffende de arbeidsovereenkomst voor betaalde sportbeoefenaars is bepaald dat de duur van de arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd niet meer mag bedragen dan vijf jaar. Deze arbeidsovereenkomsten zijn wel hernieuwbaar. (Art. 4, derde lid) Volgens O. VANACHTER werd deze maximumduur van vijf jaar uitdrukkelijk in de wet opgenomen, omdat de beroepsloopbaan van een betaalde sportbeoefenaar niet zo lang duurt. (VANACHTER, O., "De arbeidsovereenkomst voor de betaalde sportbeoefenaar", in *Sociaalrechtelijk statuut van de sportbeoefenaar*, R.S.R. nr. 4, Antwerpen, Kluwer, 1979, 49-50.) Wanneer de maximumduur van vijf jaar overschreden wordt, kan de sportbeoefenaar de nietigheid van dit beding inroepen (Art. 7 Wet 24 februari 1978) zodat de arbeidsovereenkomst geacht wordt voor onbepaalde tijd te zijn gesloten. (Contra Verslag, *Gedr. St.*, Senaat, 1975-76, nr. 695/2, 15; VANACHTER, O., "De arbeidsovereenkomst voor de betaalde sportbeoefenaar", in *Sociaalrechtelijk statuut van de sportbeoefenaar*, R.S.R. nr. 4, Antwerpen, Kluwer, 1979, 50.)

(74) Zie VELGE, H., *Eléments de droit industriel belge*, I, Brussel, Librairie Albert Dewit, 1927, nr. 78 en HOUBEN, J., *De wet op het dienstcontract van 7 augustus 1922*, Brussel, E. Bruylant, 1934, 17 ("een bediende zou zijn diensten niet mogen verbinden voor een duur van dertig jaren, daar de vrijheid van het leven niet den duur van het fysische leven beoogt maar veeleer de periode gedurende dewelke de natuur aan den mensch de mogelijkheid geeft om behoorlijk te kunnen werken"); VANACHTER, O., "De arbeidsovereenkomst voor de betaalde sportbeoefenaar", in *Sociaalrechtelijk statuut van de sportbeoefenaar*, R.S.R. nr. 4, Antwerpen, Kluwer, 1979, 49.

(75) Idem Arbh. Antwerpen, 22 september 1980, *J.T.T.*, 1981, 135.

Maar wat zouden de hoven en rechtbanken beslist hebben indien *de werknemer* deze arbeids-overeenkomst voor een bepaalde tijd, tot aan zijn pensioenleeftijd, voortijdig beëindigd had? In de laatste twee gevallen ging het, wat de werknemer betreft, waarschijnlijk om een verboden beding van indienstneming voor het leven. De werknemer verbond zich respectievelijk voor 26 jaar en voor 18 jaar. Wanneer hij voordien weg wou, kon hij de arbeidsovereenkomst enkel onrechtmatig beëindigen. In die gevallen werd de werknemer waarschijnlijk in onaanvaardbare mate van zijn vrijheid beroofd (76), maar het is moeilijk om te bepalen waar de grens ligt. (77) De werknemer zou dan kunnen invoeren dat het beding een nietig beding van indienstneming voor het leven was, op grond van artikel 7, tweede lid van de WAO. De arbeidsovereenkomst zou, bij gebrek aan ontbindende tijdsbepaling, voor onbepaalde tijd gesloten zijn en de werknemer zou de overeenkomst kunnen beëindigen mits het naleven van de wettelijke opzeggingstermijnen.

Wat met artikel 36 van de WAO? Artikel 36 bepaalt: "Nietig zijn de bedingen waarbij wordt bepaald dat het huwelijk, het moederschap of het bereiken van de wettelijke of conventionele pensioengerechtigde leeftijd een einde maken aan de overeenkomst." Deze bepaling kwam sinds de wet van 21 november 1969 voor in artikel 19 quinquies van de wet van 10 maart 1900 op de arbeidsovereenkomst en in artikel 21bis van de bij het koninklijk besluit van 20 juli 1955 geordende wetten betreffende het bediendencontract. (78)

Bij de voorbereiding van de wet van 21 november 1969 werd gesteld: "Het feit dat alle bedingen van die aard (*bedingen welke inhouden dat het bereiken van de wettelijke of conventionele pensioengerechtigde leeftijd een einde maakt aan de overeenkomst*) nietig worden heeft tot gevolg dat de werkgever verplicht is opzegging te doen aan elke werknemer die de pensioengerechtigde leeftijd bereikt, indien hij aan de overeenkomst een einde wil maken." (79) De Regering wilde een betere bescherming verlenen aan de bejaarde werknemers, waarvan sommigen immers aan het werk wensen te blijven na het bereiken van de pensioenleeftijd. Er werd eveneens in een versoepeling voorzien van de bepalingen inzake eenzijdige beëindiging van arbeidsovereenkomsten van onbepaalde duur voor bedienden die pensioengerechtigd waren. (80) In het verslag van de Senaat werd dan ook gesteld: "bij het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd heeft het ontbindend beding minder belang gekregen sedert de opzeggingstermijn werd ingekort voor de bedienden die deze leeftijd bereiken of daarna blijven arbeiden." Om deze reden werd dit beding verboden, in de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. (81)

Het was dus duidelijk niet de bedoeling van de wetgever om de arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd tot aan de wettelijke of conventionele pensioengerechtigde leeftijd te verbieden. De rechtspraak heeft deze bedingen dan ook als geldig aanvaard (cf. supra). De arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd waarvan de einddatum de dag is waarop de werknemer de wettelijke of conventionele pensioengerechtigde leeftijd bereikt is dus in principe geldig, tenzij er wetsonthouding werd nagestreefd. Stel dat een lopende overeenkomst voor onbepaalde tijd vrij kort vóór de pensioenleeftijd van de werknemer omgezet wordt in een overeenkomst voor een bepaalde tijd met als einddatum de pensioenleeftijd. Wanneer dit gebeurde met het doel te ontsnappen aan de opzeggingsplicht die

---

(76) Ook R. Blanpain meent dat men telkens moet appreciëren of de duur van de overeenkomst de werknemer in verhouding tot zijn arbeidsverwachting niet in onaanvaardbare mate van zijn vrijheid berooft. (BLANPAIN, R., "Krachtlijnen van het Belgisch afdankingsrecht", *S.M.A.*, 1973, 295.) Idem VANACHTER, O., "De arbeidsovereenkomst voor de betaalde sportbeoefenaar", in *Sociaalrechtelijk statuut van de sportbeoefenaar*, R.S.R. nr. 4, Antwerpen, Kluwer, 1979, 49-50.

(77) Vergelijk met Nederland: "Indien de dienstbetrekking is aangegaan voor langer dan vijf jaren of voor de duur van het leven van een bepaalde persoon, is niettemin de arbeider bevoegd, van het ogenblik, waarop vijf jaren sedert haar aanvang zijn verlopen, haar op te zeggen met inachtneming van een termijn van zes maanden." (art. 1639v, eerste lid B.W.)

(78) Art. 11 en 51 Wet 21 november 1969 tot wijziging van de wetgeving betreffende de arbeidsovereenkomsten, *B.S.*, 9 januari 1970, 232.

(79) Verslag, *Gedr. St.*, Kamer, 1968-69, nr. 270/7, 18.

(80) Art. 45 Wet 21 november 1969 tot wijziging van de wetgeving betreffende de arbeidsovereenkomsten, *B.S.*, 9 januari 1970, 232. (Huidig artikel 83 van de WAO) Zie Verslag, *Gedr. St.*, Kamer, 1968-69, nr. 270/7, 18-19 en 32-33.

(81) Verslag, *Gedr. St.*, Senaat, 1969-70, nr. 12, 4-5. Cf. infra 6.b.1.

voortvloeit uit een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, dan is dat beding voor bepaalde tijd in die overeenkomst nietig op grond van artikel 36 van de WAO. (82)

Wanneer men echter zou aannemen dat de tekst van artikel 36 van de WAO duidelijk is en spreekt van 'de overeenkomst' en niet enkel van de overeenkomst voor onbepaalde tijd, dan zou het beding waarbij wordt bepaald dat het bereiken van de wettelijke of conventionele pensioengerechtigde leeftijd een einde maakt aan de overeenkomst voor een bepaalde tijd nietig verklaard kunnen worden. De overeenkomst zou bijgevolg voor onbepaalde tijd gesloten zijn en de werknemer zou de overeenkomst kunnen beëindigen door opzegging aan de werkgever. (83) Er mag echter aangenomen worden dat de tekst van artikel 36 van de WAO niet duidelijk is, aangezien niet gepreciseerd wordt om welke overeenkomst het gaat. Bijgevolg mag de Parlementaire voorbereiding ingeroepen worden om de wil van de wetgever te achterhalen en daaruit blijkt dat het niet de bedoeling van de wetgever was om de arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd tot aan de wettelijke of conventionele pensioengerechtigde leeftijd te verbieden.

## 5. Annex. Vrijheid van arbeid en scholingsbeding

Artikel 1780 B.W. en artikel 7 van de WAO beschermen dus de persoonlijke vrijheid en de vrijheid van arbeid van de werknemer. De werknemer kan nooit een arbeidsovereenkomst voor het leven sluiten. Ten aanzien van de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd houdt artikel 1780 B.W. in dat de werknemer steeds een einde kan stellen aan een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, door opzegging. (84)

Kunnen partijen dan geldig een opleidings- of een scholingsbeding opnemen in de arbeidsovereenkomst?

Een opleidings- of scholingsbeding is een beding in een overeenkomst waarbij de werknemer zich verbindt gedurende een zekere tijd in dienst te blijven van de werkgever, in ruil voor een opleiding op kosten van de onderneming. Bepaald wordt dat, indien de arbeidsovereenkomst zou beëindigd worden vóór het einde van de overeengekomen tijd, de werknemer verplicht wordt een deel van de opleidingskosten terug te betalen. Soms wordt de verplichting tot terugbetaling beperkt tot de gevallen waarin de werknemer vóór het einde van de overeengekomen periode de overeenkomst opzegt of wegens dringende reden wordt ontslagen. (85)

- 
- (82) Arbh. Antwerpen, 26 februari 1979, *R.W.*, 1978-79, 2444.  
Idem COLENS, A. en COLENS, M., *Le contrat d'emploi. Contrat de travail des employés*, Brussel, Larcier, 1980, p. 124, nr. 69; MERGITS, B., "Conventionele beperkingen van het ontslagrecht", in *Actuele problemen van het arbeidsrecht*, RIGAUX, M. (ed.), Antwerpen, Kluwer Rechtswetenschappen, 1984, p. 411-412, nr. 589; VAN EECKHOUTTE, W., *Sociaal Compendium 1992. Arbeidsrecht*, Antwerpen, Kluwer Rechtswetenschappen, 1992, nr. 5016 en 5027.
- (83) De werkgever kan de nietigheid van een dergelijk beding (waarbij wordt bepaald dat het bereiken van de wettelijke of conventionele pensioengerechtigde leeftijd een einde maakt aan de overeenkomst voor een bepaalde tijd) niet invoeren aangezien artikel 36 van de WAO dwingend recht is ten voordele van de werknemer en de nietigheidssanctie relatief is. (Idem RAUWS, W., *Civielrechtelijke beëindigingswijzen van de arbeidsovereenkomst: nietigheid, ontbinding en overmacht*, R.S.R. nr. 30, Antwerpen, Kluwer rechtswetenschappen, 1987, 351-352 en 471-472. Zie Cass., 8 december 1976, *A.C.*, 1977, 399; Cass., 12 januari 1977, *A.C.*, 1977, 530, concl. Adv. Gen. DUMON, F.)
- (84) JAMOULLE, M., "Droit et pouvoir de résiliation unilatérale dans le louage de services" (noot onder Cass., 16 oktober 1969), *R.C.J.B.*, 1970, p. 532, nr. 3; VAN DER VORST, P., "La clause d'écologie dans les contrats de louage de travail à durée indéterminée ou la licéité d'une stipulation contractuelle qui entrave le droit de démission en le rendant plus onéreux", *J.T.T.*, 1974, 163; PERTRY, V., "Over opleidingen betaald door de werkgever, misbruik van ontslagrecht en scholingsbedingen", *Or.*, 1989, 26-27.
- (85) Zie REYNERS, W., "La clause d'écologie dans la jurisprudence", *T.S.R.*, 1988, 411 en 415; PERTRY, V., "Over opleidingen betaald door de werkgever, misbruik van ontslagrecht en scholingsbedingen", *Or.*, 1989, 30; VAN EECKHOUTTE, W., *Sociaal Compendium 1992. Arbeidsrecht*, Antwerpen, Kluwer Rechtswetenschappen, 1992, nr. 3702.

Een scholingsbeding zou in beginsel kunnen opgenomen worden in alle soorten arbeidsovereenkomsten, b.v. voor onbepaalde tijd of voor een bepaalde tijd (86). Maar in de praktijk wordt het meestal opgenomen in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Wanneer een scholingsbeding opgenomen wordt in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd wordt deze overeenkomst hierdoor geen arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd. Een arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd eindigt automatisch door afloop van de termijn, terwijl de arbeidsovereenkomst met een scholingsbeding niet eindigt bij het einde van de duur van het scholingsbeding. (87)

De WAO bevat geen uitdrukkelijke bepaling omtrent het al dan niet geoorloofd zijn van scholings- of opleidingsbedingen. Hoven en rechtbanken hebben zich moeten uitspreken over hun geldigheid. De rechtspraak is echter verdeeld. (88)

Uit een arrest van het Hof van Cassatie van 19 september 1973 kunnen we besluiten dat niet alle scholingsbedingen nietig zijn. (89) Volgende voorwaarden voor hun geldigheid kunnen worden afgeleid uit dit arrest van het Hof van Cassatie: het gevorderde bedrag moet in verhouding staan tot de prestaties van de werkgever (de bedragen mogen slechts een gedeelte van de werkelijke opleidingskosten vormen) en het bedrag mag geen ondraaglijk dwangmiddel zijn dat de werknemer in feite belet zijn arbeidsovereenkomst te beëindigen vóór het verstrijken van de opleidingsperiode. (90) Het scholingsbeding kan enkel toegepast worden bij beëindiging door de werknemer of bij beëindiging door de werkgever om dringende reden, maar zeker niet bij opzegging door de werkgever. Dat laatste geval zou immers neerkomen op het inlassen van een zuiver potestatieve voorwaarde, in die zin dat zij de werkgever recht geeft op een schadevergoeding voor een situatie die hij zelf in het leven heeft geroepen, door het ontslag van de werknemer. (91)

De opleidingsovereenkomst heeft volgens Cassatie niet tot gevolg de opzeggingstermijn te verlengen die de werknemer moet respecteren. Ook al is er een scholingsbeding opgenomen, toch behouden partijen het recht om op gelijk welk ogenblik hun opzegging te geven, met terugbetaling weliswaar van een gedeelte van de opleidingskosten. De opleidingsovereenkomst mag niet tot doel hebben de wettelijke bepalingen inzake de arbeidsovereenkomst te ontduiken. (92)

Pierre Van der Vorst is het echter niet eens met het Hof van Cassatie: "Sans doute le pouvoir de démission est-il resté intact ... mais non son droit qui a été mis à un certain prix" ... "toute renonciation conventionnelle, directe ou indirecte, au droit de démission et toute clause ayant pour effet, direct ou indirect, de troubler l'exercice de ce droit est nulle de nullité absolue par l'atteinte qu'elle porte au droit du

- 
- (86) Hierover schrijft P. Van der Vorst: "Inscrite dans un louage de travail à durée déterminée, sa validité est en soit incontestable, la résiliation avant terme de ce type de contrat ne pouvant être sanctionnée que par des dommages et intérêts. Encore convient-il de tempérer la liberté des parties par les frontières que lui trace la loi. ... C'est la loi qui fixe l'indemnité et en détermine l'ampleur maximale pour les deux parties (*nu in artikel 40 WAO*). ... En particulier le caractère forfaitaire de l'indemnité interdit qu'elle soit contractuellement augmentée en raison d'un préjudice exceptionnel, tel que les frais d'écologie". (VAN DER VORST, P., "La clause d'écologie dans les contrats de louage de travail à durée indéterminée ou la licéité d'une stipulation contractuelle qui entrave le droit de démission en le rendant plus onéreux", *J.T.T.*, 1974, 162.) Dit standpunt kan bijgetreden worden.
  - (87) Idem Arbh. Brussel, 19 juni 1972, *J.T.T.*, 1973, 117; VAN DER VORST, P., "La clause d'écologie dans les contrats de louage de travail à durée indéterminée ou la licéité d'une stipulation contractuelle qui entrave le droit de démission en le rendant plus onéreux", *J.T.T.*, 1974, 162; PERTRY, V., "Over opleidingen betaald door de werkgever, misbruik van ontslagrecht en scholingsbedingen", *Or.*, 1989, 33.
  - (88) Zie REYNDERS, W., "La clause d'écologie dans la jurisprudence", *T.S.R.*, 1988, 411-416; PERTRY, V., "Over opleidingen betaald door de werkgever, misbruik van ontslagrecht en scholingsbedingen", *Or.*, 1989, 32-34 en VAN EECKHOUTTE, W., *Sociaal Compendium 1992. Arbeidsrecht*, Antwerpen, Kluwer Rechtswetenschappen, 1992, nr. 3703.
  - (89) Cass., 19 september 1973, *A.C.*, 1974, 62, *Pas.*, I, 1974, 54, *J.T.T.*, 1974, 164, *R.W.*, 1973-74, k. 1389.
  - (90) Zie REYNDERS, W., "La clause d'écologie dans la jurisprudence", *T.S.R.*, 1988, 415-416; PERTRY, V., "Over opleidingen betaald door de werkgever, misbruik van ontslagrecht en scholingsbedingen", *Or.*, 1989, 34; TILLEMANS, F., "Beschermingsconstructies en verweermiddelen tegen het afwerpen van personeel", *Or.*, 1992, 227-228 (Hij leidt ook nog af uit lagere rechtspraak dat de duur van het scholingsbeding binnen de perken van het aanvaardbare moet blijven).
  - (91) Arbbrb. Brussel, 5 januari 1987, *Soc. Kron.*, 1987, 134, noot JACQMAIN, J.
  - (92) Cass., 19 september 1973, *A.C.*, 1974, 62, *Pas.*, I, 1974, 54, *J.T.T.*, 1974, 164, *R.W.*, 1973-74, k. 1389.

travailleur de renoncer unilatéralement et en tout temps au contrat, moyennant préavis mais sans prix" (93).

Bij de voorbereiding van de WAO hernam de Minister dit standpunt van P. Van der Vorst : "De scholingsclausule waardoor een werknemer zich verbindt gedurende een bepaalde tijd in dienst van zijn werkgever te blijven en hem schadeloos te stellen wanneer hij hem, vóór het verstrijken van die tijd, vrijwillig verlaat of wegens een ernstige tekortkoming ontslagen wordt, is strijdig met de bepalingen van artikel 35 van het ontwerp dat de werknemer toelaat de overeenkomst te allen tijde zonder geldelijke verplichting op te zeggen (*nu artikel 37 WAO*). Zij wil de rechten die bij de wet aan de werknemers worden toegekend, beperken en moet derhalve, op grond van artikel 6 van het ontwerp, als nietig worden beschouwd." (94)

Om een einde te maken aan de onzekerheid omtrent het al dan niet geoorloofd zijn van scholings- of opleidingsbedingen, zou een wetgevende tussenkomst gewenst zijn. (95) De wetgever zou zich kunnen laten inspireren door de regeling van het concurrentiebeding in de WAO. (96)

Vanuit sociaal oogpunt kunnen beide partijen bij de arbeidsovereenkomst voordeel putten uit scholings- of opleidingsbedingen. Recent wint immers de idee veld van "training as a co-investment" : opleiding als een investering door werkgever én werknemer. De opleiding wordt dan bijvoorbeeld gedeeltelijk betaald door de werknemer of vindt ook plaats gedurende de vrije tijd van de werknemer. (97)

## **6. Arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd met maximumtermijn**

### **6.a. Begrip**

Soms sluiten partijen een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd met een einddatum (maximumtermijn). Bijvoorbeeld, een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd die altijd kan opgezegd worden door één van de partijen maar die zeker eindigt wanneer de werknemer 40 jaar wordt. Ze sluiten m.a.w. een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd met een tijdsbepaling.

Deze tijdsbepaling is een toekomstige en zekere gebeurtenis die de ontbinding van de overeenkomst meebrengt. (98) Op de door partijen vastgestelde datum zal de arbeidsovereenkomst eindigen, als de contractuele relaties tot dan toe zijn in stand gehouden.

De tijdsbepaling moet duidelijk onderscheiden worden van de voorwaarde. De voorwaarde is een onzekere, toekomstige gebeurtenis. De partijen weten bij het opstellen van de voorwaarde niet of ze, al

---

(93) VAN DER VORST, P., "La clause d'écolage dans les contrats de louage de travail à durée indéterminée ou la licéité d'une stipulation contractuelle qui entrave le droit de démission en le rendant plus onéreux", *J.T.T.*, 1974, 163-164. Idem CLESSE, J., *Congé et contrat de travail*, Luik, Ed. Collection Scientifique de la Faculté de Droit de Liège, 1992, p. 27-28, nr. 12.

(94) Verslag, *Gedr. St.*, Senaat, 1977-78, nr. 258/2, 51-52. Idem Arbh. Gent, 4 maart 1988, *R.W.*, 1988-89, 819. Contra Arbrb. Brussel, 23 februari 1987, *R.A.B.*, 1987, 122. Idem PERTRY, V., "Over opleidingen betaald door de werkgever, misbruik van ontslagrecht en scholingsbedingen", *Or.*, 1989, 35 (V. Pertry vindt het gebruik van scholingsbedingen juridisch betwistbaar); M.W., "Scholing op kosten van de baas", *Ons Recht*, nr. 12, 1992, 7 (In dit tijdschrift van de Landelijke BediendenCentrale wordt gesteld dat het scholingsbeding nietig is. Slechts uitzonderlijk, nl. indien de handelwijze van de werknemer een zware fout uitmaakt, kan de werkgever schadevergoeding vorderen.). Contra TILLEMANS, F., "Beschermingsconstructies en verweermiddelen tegen het afwerven van personeel", *Or.*, 1992, 228. (Wanneer het scholingsbeding voldoet aan een aantal voorwaarden is het volgens deze auteur onverkort geldig.)

(95) Idem JACQMAIN, J., noot onder Arbrb. Brussel, 5 januari 1987, *Soc. Kron.*, 1987, 134.

(96) Zie ook Nationale Arbeidsraad, Advies nr. 720 van 25 mei 1982, 4-6. De vertegenwoordigers van de werknemersorganisaties in de Nationale Arbeidsraad waren er voorstander van dat uitdrukkelijk in de wet zou gestipuleerd worden dat opleidingsclausules nietig zijn. De vertegenwoordigers van de werkgeversorganisaties waren echter gekant tegen het nietig verklaren van opleidingsclausules. Zij gaven er de voorkeur aan, de rechtbanken de geldigheid van deze clausules te laten beoordelen.

(97) BLANPAIN, R., *Force study on contractual policies concerning continued vocational training*, General Report, Leuven, Instituut voor Arbeidsrecht, 1992, 77-78.

(98) Zie DE PAGE, H., *Traité élémentaire de droit civil belge*, I, Brussel, E. Bruylant, 1962, nr. 136; VAN GERVEN, W., *Algemeen Deel*, Antwerpen, Standaard, 1973, nr. 37; RAUWS, W., "De kwalificatie en de draagwijdte van het uitdrukkelijk ontbindend beding wegens wanprestatie in een individuele arbeidsverhouding", *R.W.*, 1981-82, 2456.

dan niet, in vervulling zal gaan. (99) Bij de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd met een maximumtermijn kennen partijen wel met zekerheid de einddatum van de overeenkomst ("terme à échéance certaine"), wanneer deze niet eerder door één van hen werd beëindigd.

## **6.b. Geldigheid**

### **6.b.1. Einddatum is de wettelijke of conventionele pensioengerechtigde leeftijd**

Artikel 36 van de WAO stelt onder meer dat het beding waarbij bepaald wordt dat de overeenkomst eindigt bij het bereiken van de wettelijke of conventionele pensioengerechtigde leeftijd nietig is. Dit soort tijdsbepaling is dus ongeldig in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd (cf. supra 5.c.).

### **6.b.2. Andere tijdsbepalingen**

Zijn andere tijdsbepalingen wel geldig? Het Hof van Cassatie heeft bij herhaling gesteld dat geen enkele wettelijke bepaling partijen verbiedt een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd te sluiten waarin schriftelijk gestipuleerd wordt dat de overeenkomst eindigt op een bepaalde datum (nl. wanneer de werknemer een bepaalde leeftijd bereikt), als de werknemer dan nog in dienst is van de werkgever. Aangezien partijen altijd een einde kunnen maken aan de arbeidsovereenkomst bij onderling akkoord kunnen ze bij de aanwerving of tijdens de uitvoering van de overeenkomst schriftelijk vastleggen dat de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd zal eindigen op een bepaalde datum, als de overeenkomst tot dan toe is in stand gehouden. (100)

In de gevallen die aan het Hof van Cassatie werden voorgelegd werd telkens de pensioenleeftijd van de werknemer als einddatum van de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd vastgesteld. Deze Cassatiearresten dateren echter uit de periode dat er nog geen wettelijke bepaling was die de pensioenleeftijd als einddatum in de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd verbood. (101)

Volgens M. Jamoulle is de geldigheid van de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd met een tijdsbepaling (maximumtermijn), de lege lata, twijfelachtig geworden. (102) Kan men inderdaad tegelijkertijd de geldigheid aanvaarden van de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd met een maximumtermijn (uitgezonderd de overeenkomsten met de conventionele of wettelijke pensioenleeftijd als

---

(99) Vgl. artikel 1168 B.W.

Zie DE PAGE, H., *Traité élémentaire de droit civil belge*, I, Brussel, E. Bruylant, 1962, nr. 152; VAN GERVEN, W., *Algemeen Deel*, Antwerpen, Standaard, 1973, nr. 37; VANDEPUTTE, R., *De overeenkomst. Haar ontstaan, haar uitvoering en verdwijning, haar bewijs*, Brussel, Larcier, 1977, 153; RAUWS, W., "De kwalificatie en de draagwijdte van het uitdrukkelijk ontbindend beding wegens wanprestatie in een individuele arbeidsverhouding", *R.W.*, 1981-82, 2456-2457.

(100) Cass., 8 juni 1961, *Pas.*, I, 1961, 1096, *T.S.R.*, 1962, 65, noot; Cass., 17 januari 1963, *Pas.*, I, 1963, 573, *T.S.R.*, 1963, 81; Cass., 19 november 1964, *Pas.*, I, 1965, 277, *R.W.*, 1964-65, 1505, *T.S.R.*, 1965, 40, noot; Cass., 16 december 1965, *Pas.*, I, 1966, 511.

HORION, P., "De la compatibilité des clauses qui dans un contrat de travail ou dans un contrat d'emploi, établissent l'une un terme et l'autre un droit de résiliation unilatérale" (noot onder Cass., 6 december 1962), *R.C.J.B.*, 1964, 237-241 (De tijdsbepaling is ongeldig volgens Horion, als de termijn tussen de datum van het sluiten van de overeenkomst en de einddatum korter is dan de wettelijke opzeggingstermijn. Wanneer de termijn gelijk is aan of langer dan de wettelijke opzeggingstermijn, is de tijdsbepaling geldig op voorwaarde dat ze schriftelijk is vastgesteld.); BLANPAIN, R., "Vastheid van betrekking en arbeidsovereenkomst voor bepaalde duur, bepaalde onderneming, vervanging", *Arbbl.*, 1965, p. 1408, nr. 41; LENAERTS, H. en DUBOIS, B., "Overzicht van rechtspraak (1961-1965)", *T.P.R.*, 1967, p. 519, nr. 12; *R.P.D.B.*, Compl. III, v° Contrat de travail et contrat d'emploi, nr. 525-526 ("un contrat conclu pour une durée indéterminée peut, par une clause écrite être affecté, soit lors de sa conclusion, soit au cours de son exécution, d'un terme certain, à l'échéance duquel il prendra fin, s'il a été maintenu jusqu'à ce moment"); WANTIEZ, C., noot onder Cass., 23 september 1991, *J.T.T.*, 1991, 482-483.

Contra Wrr. Ber. Brussel 9 maart 1964, *T.S.R.*, 1964, 226 ("het invoegen van een tijdsbepaling in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is even onwettig als het invoegen van de mogelijkheid tot opzegging in een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd").

(101) Nu artikel 36 WAO.

(102) JAMOULLE, M., *Le contrat de travail*, II, Luik, 1986, nr. 332.

Contra TAQUET, M. en WANTIEZ, Cl., *Congé, préavis, indemnité*, I, Brussel, 1975, 17.



einddatum) en de ongeldigheid van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd waarin de mogelijkheid van opzegging is voorzien (cf. supra) ? (103)

Hoe kan men vaststellen of het om een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd of voor onbepaalde tijd gaat ? Men kan praktisch alleen steunen op de kwalificatie gegeven door partijen en dat lijkt toch vrij arbitrair. (104)

Het Arbeidshof te Brussel besliste op 14 april 1987 dat de arbeidsovereenkomst voor een onbepaalde duur met eindterm gesloten en die van rechtswege op 7 november 1994 een einde zou nemen, tenzij een partij het contract vóór die datum volgens de wettelijke voorzieningen beëindigde, een arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd was, in casu tot 7 november 1994. Volgens het Arbeidshof waren de gebruikte benaming 'onbepaalde duur' en het vaststellen van een eindterm met elkaar onverenigbaar en moest de overeenkomst uitgelegd worden in het voordeel van hem die zich verbonden had, in casu de werknemer. (105) Het Hof van Cassatie stelde dat dit arrest zodoende de aangewezen wetbepalingen niet schond. (106)

De arbeidshoven en -rechtbanken hebben dus de moeilijke taak de arbeidsovereenkomst te kwalificeren. Zij kunnen hierbij rekening houden met de fundamentele doelstelling van het arbeidsrecht nl. de bescherming van de werknemer. (107)

## II. Arbeidsovereenkomst voor een duidelijk omschreven werk

### 1. Verbintenis met ontbindende tijdsbepaling waarvan tijdstip van verwezenlijking niet gekend is

De arbeidsovereenkomst voor een duidelijk omschreven werk veronderstelt dat de werknemer op het tijdstip van de aanwerving een nauwkeurige kennis heeft van het overeengekomen werk en dat hij in staat is, met een betrekkelijke zekerheid, de omvang en de duur ervan te schatten. (108) Vanaf dat ogenblik ontsnapt het normale einde van de overeenkomst aan de wil van de ene of de andere partij. (109) De overeenkomst eindigt door de voltooiing van het werk waarvoor ze werd gesloten. (artikel 32, 2° WAO) De bepaling van de voltooiingsdatum van het werk is echter niet vereist. (110)

De arbeidsovereenkomst voor een duidelijk omschreven werk is dus een verbintenis met een ontbindende tijdsbepaling waarvan het tijdstip van de verwezenlijking niet gekend is ('terme à échéance incertaine'). (cf. supra I., 1.)

- 
- (103) Zie FRANCK, H., *Condition résolutoire, stabilité de l'emploi et libertés fondamentales*, Luik, 1979, 71-72 ("il nous semble qu'en réalité, entre un contrat à durée indéterminée affecté d'un terme maximum et 'un contrat à durée déterminée contenant une faculté de résiliation unilatérale', il n'y a de différence que dans les termes employés"); JACQMAIN, J., "Lex expressa ou Lex tacens ? Sur le contrat 'pour un travail nettement défini'", *Soc. Kron.*, 1986, 193 ("On peut toutefois se demander, surtout lorsque ce terme vise une période assez brève, si un tel montage n'a pas pour but de concilier des incompatibles, un contrat à durée déterminée et une faculté de résiliation unilatérale moyennant préavis."); RAUWS, W., *Civielrechtelijke beëindigingswijzen van de arbeidsovereenkomst : nietigheid, ontbinding en overmacht*, R.S.R. nr. 30, Antwerpen, Kluwer rechtswetenschappen, 1987, 472-475; VAN EECKHOUTTE, W., *Sociaal Compendium 1992. Arbeidsrecht*, Antwerpen, Kluwer Rechtswetenschappen, 1992, nr. 5026.
- (104) Horion stelde echter dat de gebruikte kwalificatie niet louter formeel is : ze wijst op de hiërarchie in de keuzen van partijen. De gekozen kwalificatie duidt aan wat voor de partijen het belangrijkste element was in de overeenkomst. (HORION, P., "De la compatibilité des clauses qui, dans un contrat de travail ou dans un contrat d'emploi, établissent l'une un terme et l'autre un droit de résiliation unilatérale" (noot onder Cass., 6 december 1962), *R.C.J.B.*, 1964, 239.)
- (105) Arbh. Brussel, 14 april 1987, *J.T.T.*, 1987, 301, *R.A.B.*, 1987, 332.
- (106) Cass., 21 maart 1988, *A.C.*, 1987-88, 944, *Soc. Kron.*, 1988, 295, *R.W.*, 1988-89, 122.
- (107) Zie RAUWS, W., *Civielrechtelijke beëindigingswijzen van de arbeidsovereenkomst : nietigheid, ontbinding en overmacht*, R.S.R. nr. 30, Antwerpen, Kluwer rechtswetenschappen, 1987, 342; PATERNOSTRE, B., *Le droit de la rupture du contrat de travail. 1. Modes, congé et préavis*, Brussel, De Boeck, 1990, p. 26-27, nr. 27-28.
- (108) Arbh. Luik 5 juni 1976, *Jur. Liège*, 1976-77, 169; Arbh. Luik 24 april 1985, *J.T.T.*, 1986, 66; Arbh. Bergen, 16 oktober 1987, *T.S.R.*, 1989, 157; Arbh. Antwerpen, 18 april 1991, *R.W.*, 1991-92, 472, *T.S.R.*, 1991, 434; Arbrb. Brussel, 27 november 1989, *R.A.B.*, 1990, 65.
- (109) Arbh. Brussel 23 juni 1982, *J.T.T.*, 1983, 327; Arbrb. Brussel, 27 november 1989, *R.A.B.*, 1990, 65.
- (110) Arbh. Brussel 3 december 1982, *J.T.T.*, 1983, 254, noot.

De overeenkomst eindigt inderdaad automatisch als het werk af is, maar de voltooiingsdatum is niet gekend bij het sluiten van het contract. Toch moet dit enigszins genuanceerd worden : partijen weten bij het sluiten van de overeenkomst niet precies wanneer het werk af zal zijn, maar ze moeten de duur ervan toch met een betrekkelijke zekerheid kunnen schatten. Partijen mogen niet volledig in het ongewisse verkeren betreffende het einde van de arbeidsovereenkomst voor een duidelijk omschreven werk. (111)

Daarom doet men er goed aan het werk waarvoor de werknemer aangeworven wordt heel duidelijk en precies te omschrijven. (112)

Wanneer een visbewerkster in een bedrijf werkt waar het praktisch onmogelijk is op voorhand nauwkeurig te bepalen hoeveel werk er zal moeten worden verricht - vermits de hoeveelheid te bewerken vis afhangt van de hoeveelheid die wordt aangevoerd - is haar overeenkomst niet aangegaan zoals in de eigenlijke seizoenbedrijven voor een duidelijk omschreven werk of voor een bepaalde tijd, doch voor onbepaalde tijd. (113)

De overeenkomst gesloten "voor een bepaald werk ... in het raam van het faillissement" zonder de bepaling van het einde van de betrekkingen of van de aard van het werk is geen arbeidsovereenkomst voor een duidelijk omschreven werk. Het contract is dus voor onbepaalde tijd gesloten. (114)

Een verbintenis "voor een bepaalde onderneming" waarbij de onderneming verondersteld wordt beëindigd te worden op een later te bepalen datum, zes maanden op voorhand mee te delen, is een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. De duur van de overeenkomst was immers helemaal niet bepaald. (115)

De overeenkomst gesloten voor het draaien van een film moet worden beschouwd als een arbeidsovereenkomst voor een duidelijk omschreven werk en niet als een arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd. In dit soort contracten is de duur van de prestaties moeilijk vooraf met zekerheid te bepalen. (116)

De aanwerving "voor het vervaardigen van de lopende bestellingen" is niet precies genoeg geformuleerd om te beantwoorden aan het begrip duidelijk omschreven werk. (117)

De omschrijving van de opdracht "verantwoordelijke traffic voor werven EAF en PTT in Irak" volstaat niet om te besluiten tot het bestaan van een arbeidsovereenkomst voor een duidelijk omschreven werk. Het essentiële kenmerk van de overeenkomst voor een duidelijk omschreven werk ligt immers hierin "dat zij niet verwijst naar een begrip van 'tewerkstelling', maar naar dat van een uit te voeren 'werk', als object van bedoelde tewerkstelling. De duur van bedoelde overeenkomst kan aldus niet afhankelijk zijn van de loutere tijd gedurende welke de werkgever behoefte heeft aan de tewerkstelling van de werknemer, maar wordt bepaald door de tijd, vereist om een werk te voltooien." (118)

- 
- (111) Arbrb. Brussel, 27 november 1989, *R.A.B.*, 1990, 65 (in casu werd oorspronkelijk een waarschijnlijke duur van het werk van één maand vastgesteld, maar de werkgever wijzigde zeven maal de datum van de voltooiing zodat het werk uiteindelijk 14 maanden duurde); TAQUET, M., noot onder Cass., 22 november 1957, *J.T.*, 1960, 191; *R.P.D.B.*, Compl. III, v° Contrat de travail et contrat d'emploi, nr. 194; JAMOULLE, M., *Le contrat de travail*, I, Luik, 1982, nr. 273; BLONDIAU, P., CLAEYS, Th., MAINGAIN, B. en SCHEYVAERTS, H., "La rupture du contrat de travail. Chronique de jurisprudence 1982-1984", *J.T.T.*, 1986, 107; JACQMAIN, J., "Lex expressa ou Lex tacens ? Sur le contrat "pour un travail nettement défini", *Soc. Kron.*, 1986, 193.
  - (112) Idem STEYAERT, J., *Arbeidsovereenkomst. Handarbeiders en bedienden*, Gent, Story-Scientia, 1973, nr. 242; DE GEYTER, K., "De arbeidsovereenkomsten voor een bepaalde tijd of een duidelijk omschreven werk", *Or.*, 1986, 6.
  - (113) Cass., 25 september 1965, *Pas.*, I, 1966, 115, *T.S.R.*, 1965, 330.
  - (114) Arbh. Brussel, 23 juni 1982, *J.T.T.*, 1983, 327.
  - (115) Arbh. Luik, 27 oktober 1982, *T.S.R.*, 1983, 124.
  - (116) Arbh. Brussel, 5 februari 1985, *J.T.T.*, 1985, 186. Idem Arbrb. Antwerpen, 22 maart 1972, *R.W.*, 1974-75, 1142, noot.
  - (117) Arbh. Luik, 24 april 1985, *J.T.T.*, 1986, 66.
  - (118) Arbrb. Antwerpen, 15 april 1986, *J.T.T.*, 1987, 289. Idem Arbh. Luik, 23 juli 1991, *J.T.T.*, 1993, 161 (In casu gebeurde de aanwerving "en qualité de techniciens pour la participation à la surveillance des travaux de conditionnement d'air à Tihange, tant que cette mission nous reste confiée par Electrobél". De onzekerheid van de termijn betrof hier niet de voltooiing van een duidelijk omschreven werk maar vloeide voort uit het voortbestaan of de opzegging van de onderaannemingsovereenkomst, in het kader van welke de arbeid moest worden verricht.); Arbrb. Brussel, 25 mei 1987, *R.A.B.*, 1987, 243 (De aanduiding "que la société engage Mr....en qualité de comptable" volstaat evenmin. Er moet een preciese taak zijn en bij de beëindiging van die taak moet de overeenkomst eindigen. In casu had de onderneming echter nood aan een boekhouder zolang zij haar activiteit ontwikkelde.).

Wanneer er geen welomschreven werk is, maar enkel een omschreven plaats waar algemeen continu-werk moet uitgevoerd worden (algemene onderhoudswerken uit te voeren in nagenoeg alle delen van de fabriek) dan is de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd gesloten. (119)

Bij de bespreking in de senaatscommissie ter voorbereiding van de WAO werd door een lid gevraagd of men de indeling van de arbeidsovereenkomsten niet beter zou beperken tot arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd enerzijds en voor een bepaalde tijd anderzijds. Volgens dat lid kwam de arbeidsovereenkomst voor een bepaald werk in de praktijk nagenoeg niet voor en bovendien gaf de omschrijving van het werk aan de werknemer niet altijd voldoende inzicht in de vastheid van betrekking die ermee gepaard ging. De Minister antwoordde hierop dat voor de uitvoering van sommige werken een zekere tijd nodig kan zijn die bij het sluiten van de overeenkomst niet nauwkeurig te bepalen is. Het zou dus niet altijd mogelijk zijn een overeenkomst voor een bepaalde tijd te sluiten in de plaats van een overeenkomst voor een duidelijk omschreven werk.

De weglating van het begrip overeenkomst gesloten voor een bepaald werk zou volgens de Minister in sommige bedrijven moeilijkheden veroorzaken. (120)

## **2. Voorwaarden voor het sluiten van een arbeidsovereenkomst voor een duidelijk omschreven werk**

Net zoals bij de arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd geldt ook hier dat partijen altijd een eerste arbeidsovereenkomst voor een duidelijk omschreven werk kunnen sluiten, wat ook de aard van het werk is of welke ook de omstandigheden van de aanwerving zijn. Dit volgt uit artikel 7, eerste lid van de WAO. Partijen moeten geen reden geven voor het sluiten van een arbeidsovereenkomst voor een duidelijk omschreven werk.

Toch zijn in bepaalde paritaire comités collectieve arbeidsovereenkomsten gesloten, die voorwaarden of beperkingen bevatten betreffende het sluiten van overeenkomsten voor een duidelijk omschreven werk. In het Paritair Comité nr. 209 van de bedienden der metaalfabrikatennijverheid werd voor de regio Westelijk-Henegouwen een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten die bepaalt dat de overeenkomsten voor een bepaalde tijd, voor een duidelijk omschreven werk, voor vervanging en voor uitvoering van tijdelijke arbeid 5 % niet mogen overschrijden. Wil de werkgever 5 % overschrijden, dan moet hij hiervoor de goedkeuring hebben van de vakbondsafvaardiging 'bedienden' van zijn onderneming. (121) In enkele sectoren werd nog overeengekomen dat, in het kader van de C.A.O. nr. 9 (122), specifieke gegevens moeten verstrekt worden aan de ondernemingsraad betreffende de arbeidsovereenkomsten met precair statuut (overeenkomsten voor een bepaalde tijd, voor een duidelijk omschreven werk, voor vervanging en voor uitvoering van tijdelijke arbeid), samen met de jaarlijkse en trimestriële inlichtingen over de structuur van de tewerkstelling, haar evolutie en over de vooruitzichten inzake tewerkstelling. (123)

In de C.A.O. van 30 november 1990 betreffende het collectief contract (Uitgezonderd dagbladen), gesloten in het Paritair Comité nr. 130 voor het drukkerij-, grafische kunst- en dagbladbedrijf (124), werd overeengekomen dat de arbeidsovereenkomsten voor een duidelijk omschreven werk of voor bepaalde tijd slechts kunnen worden gesloten voor een maximumduur van zes maanden.

---

(119) Arbh. Antwerpen, 18 april 1991, *R.W.*, 1991-92, 472, *T.S.R.*, 1991, 434.

(120) Verslag, *Gedr. St.*, Senaat, 1977-78, nr. 258/2, 50.

(121) Convention collective de travail du 6 mai 1991 concernant l'accord de solidarité régionale 1991-1992 pour la région du Hainaut-Occidental (Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid, Registratienr. 27683/co/209).

(122) Nationale Arbeidsraad, C.A.O. nr. 9 van 9 maart 1972 houdende ordening van de in de Nationale Arbeidsraad gesloten nationale akkoorden en collectieve arbeidsovereenkomsten betreffende de ondernemingsraden.

(123) Collectieve arbeidsovereenkomst van 28 maart 1991 betreffende de arbeidsvoorwaarden van de werklieden en werksters, gesloten in het Paritair Subcomité nr. 102.09 voor het bedrijf van de groeven van niet uit te houwen kalksteen en van de kalkovens, van de bitterspaatgroeven en -ovens op het gehele grondgebied van het Rijk, algemeen verbindend verklaard bij K.B. 13 september 1991, *B.S.*, 8 november 1991; Convention collective de travail du 6 mai 1991 concernant l'accord de solidarité régionale 1991-1992 pour le bassin de Charleroi, gesloten in het P.C. nr. 209 van de bedienden der metaalfabrikatennijverheid (Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid, Registratienr. 27680/co/209).

(124) Algemeen verbindend verklaard bij K.B. 14 september 1992, *B.S.*, 9 oktober 1992.

Daarnaast heeft de wetgever bepaald dat de arbeidsovereenkomst voor uitvoering van tijdelijke arbeid en de arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid kunnen worden gesloten hetzij voor een duidelijk omschreven werk, hetzij voor een bepaalde tijd, hetzij ter vervanging van een vaste werknemer. (125)

### 3. Mogelijkheid van beëindiging vóór einde van de termijn

In een arbeidsovereenkomst voor een duidelijk omschreven werk kan evenmin een clause worden opgenomen waardoor elke partij de mogelijkheid krijgt om het contract te beëindigen vóór het einde van de termijn (vóór het overeengekomen werk voltooid is) en zonder dringende reden.

De beëindiging door de wil van één der partijen is in de wet betreffende de arbeidsovereenkomsten niet vastgesteld voor de arbeidsovereenkomst voor een duidelijk omschreven werk. (art. 32 WAO) Bovendien zou het in strijd zijn met het begrip 'arbeidsovereenkomst voor een duidelijk omschreven werk'. Bij het sluiten van het contract moeten beide partijen immers met een betrekkelijke zekerheid de duur van de arbeidsovereenkomst kunnen schatten en dit is niet mogelijk wanneer beiden op om het even welk ogenblik de arbeidsovereenkomst eenzijdig kunnen beëindigen zonder dringende reden. (126)

Partijen zijn een vastheid van betrekking overeengekomen voor de duur van het duidelijk omschreven werk en die moeten ze ook respecteren. De arbeidsovereenkomst voor een duidelijk omschreven werk eindigt pas wanneer het werk voltooid is. (art. 32, 2° WAO)

De sancties voor het vaststellen van de mogelijkheid van eenzijdige beëindiging, zonder dringende reden, in een arbeidsovereenkomst voor een duidelijk omschreven werk zijn dezelfde als deze vermeld in punt I. 4. betreffende de arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd.

## Hoofdstuk II. Vorm

### I. Geschrift - voor iedere werknemer afzonderlijk - uiterlijk op het tijdstip waarop de werknemer in dienst treedt

"De arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk moet voor iedere werknemer afzonderlijk schriftelijk worden vastgesteld, uiterlijk op het tijdstip waarop de werknemer in dienst treedt." (art. 9, eerste lid WAO) (127)

Uit een geschrift moet duidelijk blijken dat de arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk gesloten is. (128) De duur van de overeenkomst voor bepaalde tijd of de nauwkeurige omschrijving van het overeengekomen werk moet dus schriftelijk worden vastgesteld.

---

(125) Art. 2 en art. 8, tweede lid Wet 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers, *B.S.*, 20 augustus 1987.

(126) *R.P.D.B.*, Compl. III, v° *Contrat de travail et contrat d'emploi*, nr. 195 en 711; JAMOULLE, M., *Le contrat de travail*, II, Luik, 1986, nr. 327.

(127) De verplichting om de arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd en voor een duidelijk omschreven werk voor elk geval individueel, schriftelijk vast te stellen werd voor de werklieden ingevoerd door de Wet van 4 maart 1954 tot wijziging en aanvulling van de wet van 10 maart 1900 op de arbeidsovereenkomst (*B.S.*, 12 maart 1954, 1770). Een artikel 5bis werd ingevoegd in de wet van 10 maart 1900. Dit artikel werd gewijzigd door de Wet van 21 november 1969 tot wijziging van de wetgeving betreffende de arbeidsovereenkomsten (*B.S.*, 9 januari 1970, 232) die bepaalde dat het geschrift moest worden vastgesteld uiterlijk op het tijdstip waarop de werkmán in dienst trad.

Voor de bedienden, met uitsluiting van de hogere bedienden, werd de noodzaak van een geschreven arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd of voor een bepaald werk reeds opgenomen in artikel 2 van de Wet van 7 augustus 1922 op het bediendencontract. (Zie HOUBEN, J., *De wet op het dienstcontract van 7 augustus 1922*, Brussel, E. Bruylant, 1934, 20-25.) Bij Koninklijk Besluit van 20 juli 1955 werden de wetten betreffende het bediendencontract gecoördineerd (*B.S.*, 3-4 oktober 1955, *Pasin.*, 1955, 397) (zie art. 2 en 4). Artikel 2 werd gewijzigd door de Wet van 21 november 1969 tot wijziging van de wetgeving betreffende de arbeidsovereenkomsten die bepaalde dat het geschrift voor iedere bediende afzonderlijk moest worden vastgesteld uiterlijk op het tijdstip waarop de bediende in dienst trad.

(128) Cass., 3 december 1965, *Pas.*, I, 1966, 434, *De Verzekering*, 1966, 849, *J.T.*, 1966, 339; Wrr. Luik, 24 september 1969, *J.T.T.*, 1970, 9, noot GOFFIN, R.Ch. ('De vermelding "à la fin de cette année, votre situation sera revue" is dubbelzinnig en doet vermoeden dat er na afloop van het contract geen sprake kan van zijn alle werkzaamheden voor rekening van de werkgever te staken. Dit contract kan daarom niet als het door de wet vereiste geschrift beschouwd worden.'). *Arbrb.* Luik, 20 april 1971, *T.S.R.*, 1972, 127, *Jur. Liège*, 1971-72, 35.

De andere bepalingen van het contract kunnen louter consensueel worden overeengekomen, zonder bijkomende vormvereisten, tenzij de wet het anders bepaalt (cf. het beding van proeftijd). (129) Hier volstaat dus de loutere wilsovereenstemming van partijen. (130)

De vereiste van een geschrift neemt niet weg dat er een wilsovereenstemming moet zijn. De wilsovereenstemming blijft een fundamentele voorwaarde bij de vorming van het contract.

Waarom wordt hier de vereiste van een geschrift gesteld? Volgens M. Jamoulle is de clause die de ontbindende tijdsbepaling vaststelt een nadelige clause voor de werknemer. Volgens haar leidt deze clause tot een onzeker statuut: de werknemer zal een minder grote vastheid van betrekking hebben dan het gemeen sociaal recht hem toekent, via de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. De formalistische vereiste van een geschrift vormt daarom een beschermingstechniek. De aandacht van de werknemer wordt getrokken op de bijzondere voorwaarden van de overeenkomst. (131)

Het geschrift moet voor iedere werknemer afzonderlijk worden vastgesteld. Het moet dus een individueel geschrift zijn. In een collectieve arbeidsovereenkomst of in het arbeidsreglement kan bijvoorbeeld niet worden vastgesteld dat alle contracten voor een bepaalde tijd zullen worden aangegaan. (132)

Het geschrift moet uiterlijk op het tijdstip waarop de werknemer in dienst treedt worden vastgesteld. Dit betekent dat het geschrift moet worden vastgesteld uiterlijk bij het begin van de uitvoering van de overeenkomst. (133)

Hiermee wordt bedoeld dat de schriftelijke vaststelling moet gebeuren vóór het eerste of daaropvolgende contract in werking treedt, al was het vorige contract nog in werking op het ogenblik dat het tweede of verdere contract ondertekend werd en al zou aldus de nieuwe termijn zonder onderbreking volgen op de termijn van het vorige contract. (134) Deze wettelijke bepaling sluit dus niet de mogelijkheid van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor een bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk uit. Dat zou immers in strijd zijn met artikel 10 van de WAO, dat stelt dat in som-

---

(129) De geschreven arbeidsovereenkomst voor tewerkstelling van studenten moet een hele reeks vermeldingen bevatten, zie art. 123 en 124 WAO.

(130) BLANPAIN, R., "Vastheid van betrekking en arbeidsovereenkomst voor bepaalde duur, bepaalde onderneming, vervanging", *Arbbl.*, 1965, 1402; HORION, P., *Nouveau précis de droit social belge*, Luik, 1969, nr. 428-429; JAMOULLE, M., *Le contrat de travail*, I, Luik, 1982, nr. 277.

(131) JAMOULLE M., *Le contrat de travail*, I, Luik, 1982, nr. 262-263.  
Idem HORION, P., "De la compatibilité des clauses qui, dans un contrat de travail ou dans un contrat d'emploi, établissent l'une un terme et l'autre un droit de résiliation unilatérale" (noot onder Cass., 6 december 1962), *R.C.J.B.*, 1964, 234-237 (Volgens Horion wantrouwt de wetgever de overeenkomsten met een tijdsbepaling omdat ze de (wettelijke) vastheid van betrekking in de weg staan.); BLANPAIN, R., "Vastheid van betrekking en arbeidsovereenkomst voor bepaalde duur, bepaalde onderneming, vervanging", *Arbbl.*, 1965, 1397-1398 (Aangezien de duur van de overeenkomst kort kan zijn wenst de wetgever dat de aandacht van de werknemer op het precarie van zijn arbeidsverhouding zou gevestigd zijn.); DE GEYTER, K., "De arbeidsovereenkomsten voor een bepaalde tijd of een duidelijk omschreven werk", *Or.*, 1986, 7; NYSSSEN, B., "La formation et l'exécution du contrat" in *Le contrat de travail dix ans après la loi du 3 juillet 1978*, Brussel, Story-Scientia, 1989, 148-149.

(132) BLANPAIN, R., "Vastheid van betrekking en arbeidsovereenkomst voor bepaalde duur, bepaalde onderneming, vervanging", *Arbbl.*, 1965, 1402; HORION, P., *Nouveau précis de droit social belge*, Luik, 1969, nr. 429; STEYAERT, J., *Arbeidsovereenkomst. Handarbeiders en bedienden*, Gent, Story-Scientia, 1973, nr. 241; COLENS, A. en COLENS, M., *Le contrat d'emploi. Contrat de travail des employés*, Brussel, Larcier, 1980, p. 116, nr. 66; JAMOULLE, M., *Le contrat de travail*, I, Luik, 1982, nr. 276; DE GEYTER, K., "De arbeidsovereenkomsten voor een bepaalde tijd of een duidelijk omschreven werk", *Or.*, 1986, 7.

(133) Cf. Deel III. Beding van proeftijd, Hoofdstuk II, III.

(134) Cass., 17 mei 1978, *A.C.*, 1978, 1080, *Pas.*, I, 1978, 1050, *R.W.*, 1978-79, 903; Cass., 20 november 1978, *A.C.*, 1978-79, 321, *Pas.*, I, 1979, 332, *R.W.*, 1978-79, 1982, noot J.R.R.; Cass., 22 oktober 1979, *A.C.*, 1979-80, 230, *Pas.*, I, 1980, 240, *J.T.T.*, 1980, 75, noot TAQUET en WANTIEZ; Cass., 5 november 1979, *A.C.*, 1979-80, 284, *J.T.T.*, 1980, 75, noot TAQUET en WANTIEZ; Cass., 18 februari 1980, *A.C.*, 1979-80, 721, *Pas.*, I, 1980, 721, *T.S.R.*, 1980, 247; Cass., 5 december 1988, *A.C.*, 1988-89, 401, *R.W.*, 1988-89, 988; Arbh. Antwerpen, 26 maart 1992, *Informatiebulletin Vereniging der erkende sociale secretariaten voor werkgevers*, 1992/4, 11; Arbrb. Luik, 21 april 1975, *Jur. Liège*, 1975-76, 61.  
Contra Arbh. Luik 18 oktober 1973, *Jur. Liège*, 1973-74, 235 ("Het sluiten van opeenvolgende overeenkomsten voor een bepaalde tijd is onmogelijk."); Arbrb. Verviers, 3 oktober 1973, *J.T.T.*, 1974, 92, *T.S.R.*, 1974, 304 ("De overeenkomst voor een bepaalde tijd ondertekend na de indiensttreding voor de uitvoering van een overeenkomst voor onbepaalde tijd met proefbeding, wordt beschouwd als een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd."); Arbrb. Nijvel, 19 april 1978, *Rev. Rég. Dr.*, 1978, 651 ("De overeenkomst voor bepaalde tijd die gesloten wordt terwijl de werknemer in dienst is met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is ongeldig aangezien de werknemer op dat moment al in dienst is van de werkgever.").

mige gevallen opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor een bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk geldig kunnen worden gesloten.

Vanwege de samenhang van de wetgeving betekent het tijdstip van de indiensttreding dus logischerwijze het begin van de uitvoering van de overeenkomst, zodat de tweede of de derde overeenkomst voor een bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk ook geldig kan gesloten worden. (135)

De ondertekening van het geschrift door de werknemer wordt niet vereist uiterlijk op het tijdstip van de indiensttreding. Er dient slechts te worden nagegaan op welk ogenblik partijen schriftelijk hun akkoord hebben betuigd om de overeenkomst voor bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk aan te gaan. (136) In een geval voorgelegd aan het Arbeidshof te Antwerpen, vermeldde het instrumentum dat het in duplo werd opgemaakt te M. op 9 juni 1988 (datum van de indiensttreding). De arbeidsovereenkomst werd op die datum schriftelijk vastgesteld. Op 21 juni 1988 plaatste de werknemer zijn handtekening zonder enige wijziging aan het instrumentum te laten aanbrengen, zodat hij bevestigde dat de arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd op 9 juni 1988 schriftelijk werd vastgesteld. (137)

## II. Geschrift : wezenlijk element of bewijsmiddel ?

Het geschrift is een substantiële voorwaarde : het is nodig voor de geldigheid van de arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk. Dit blijkt uit artikel 9, tweede lid van de WAO dat impliciet in de nietigheidssanctie voorziet voor de clause die de tijdsbepaling vaststelt, wanneer er geen geschrift is. (cf. infra III.) Het geschrift is dus een wezenlijk element en niet louter een bewijsmiddel. (138)

De regels inzake bewijs van verbintenissen zijn daarom niet van toepassing. Het geschrift is bijgevolg niet onderworpen aan de vereisten van artikel 1325 B.W. : er moeten niet zoveel originelen worden opgemaakt als er partijen zijn die een onderscheiden belang hebben. (139) De overeenkomst kan uit

- 
- (135) Idem JAMOULLE, M., *Le contrat de travail*, I, Luik, 1982, nr. 278. Contra WANTIEZ, C., noot onder Arbrb. Luik 8 maart 1971, *J.T.T.*, 1972, 12 ("Nous pensons ... qu'il n'est plus possible ... de convenir, au cours des relations contractuelles, d'une succession de contrats à durée déterminée. Le problème est, évidemment, différent lorsque la succession est prévue avant l'entrée en service : les parties peuvent valablement convenir à ce moment du renouvellement des termes."); MERGITS, B., "Opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor een bepaalde tijd", *R.W.*, 1978-79, 2304-2309; COLENS, A. en COLENS, M., *Le contrat d'emploi. Contrat de travail des employés*, Brussel, Larcier, 1980, p. 116, nr. 66.
- (136) Arbh. Bergen, 20 januari 1992, *J.T.T.*, 1993, 158 ("que l'écrit constatant l'engagement pour un travail nettement défini ne doit pas nécessairement consister en un document établi et signé par les deux parties; que cependant pareil écrit doit - pour être opposable à la partie qui n'en est pas l'auteur ou le signataire - avoir été notifié de manière certaine à celle-ci avant que ne commence l'exécution du contrat").
- (137) Arbh. Antwerpen, 24 september 1992, *R.W.*, 1992-93, 1064. Zie ook betreffende de vervangingsovereenkomst : Arbh. Gent, 13 januari 1992, *R.W.*, 1991-92, 1263 (cf. infra Deel II., Hoofdstuk II., II.).
- (138) Arbh. Bergen, 5 januari 1976, *J.T.T.*, 1976, 85, *T.S.R.*, 1976, 240; Arbh. Antwerpen, 10 oktober 1985, *Soc. Kron.*, 1986, 142; Arbh. Antwerpen, 24 september 1992, *R.W.*, 1992-93, 1064; Arbrb. Luik, 20 april 1971, *T.S.R.*, 1972, 127, *Jur. Liège*, 1971-72, 35; Arbrb. Gent, 20 februari 1989, *T.S.R.*, 1989, 240. BLANPAIN, R., "Vastheid van betrekking en arbeidsovereenkomst voor bepaalde duur, bepaalde onderneming, vervanging", *Arbbl.*, 1965, 1403; QUISTHOUDT, C., *De arbeidsovereenkomst der werklieden*, Brussel, D.A.P., 1966, 62; HORION, P., *Nouveau précis de droit social belge*, Luik, 1969, nr. 429; R.P.D.B., Compl. III, v° Contrat de travail et contrat d'emploi, nr. 199; STEYAERT, J., *Arbeidsovereenkomst. Handarbeiders en bedienden*, Gent, Story-Scientia, 1973, nr. 241; DE GEYTER, K., "De arbeidsovereenkomsten voor een bepaalde tijd of een duidelijk omschreven werk", *Or.*, 1986, 6-7.
- (139) Arbh. Gent, 10 oktober 1988, *T.G.R.*, 1988, 192. Idem LAGASSE, A., noot onder Wrr. Charleroi, 8 juli 1958, *T.S.R.*, 1960, 57. De wetgever heeft echter bepaald dat de arbeidsovereenkomst voor betaalde sportbeoefenaars voor een bepaalde tijd gesloten, schriftelijk moet worden gesteld in evenveel exemplaren als er belanghebbenden zijn en ondertekend moet zijn door elke partij. Een exemplaar dient aan de sportbeoefenaar gegeven te worden. (Art. 4 Wet 24 februari 1978 betreffende de arbeidsovereenkomst voor betaalde sportbeoefenaars) In de collectieve arbeidsovereenkomst van 14 mei 1980 tot vaststelling van de arbeidsvoorwaarden (Uitgezonderd dagbladen), gesloten in het Paritair Comité nr. 130 voor het drukkerij-, grafische kunst- en dagbladbedrijf (algemeen verbindend verklaard bij K.B. 30 januari 1981, *B.S.*, 24 maart 1981) werd overeengekomen dat het geschrift moet worden opgesteld in twee exemplaren, waarvan één bestemd is voor de werkgever en het andere voor de werknemer.

briefwisseling blijken (of uit telefaxberichten of uit telegrammen) op voorwaarde dat partijen zich duidelijk hebben uitgedrukt. (140)

Wanneer de akte toch opgesteld is in verschillende originelen waarvan elke partij een exemplaar bezit, is het niet vereist op straffe van nietigheid dat elk exemplaar getekend zou zijn door alle partijen. Het volstaat dat elk van hen het exemplaar bezit dat ondertekend is door de andere partijen. (141) Volgens de arbeidsrechtbank te Luik moet het geschrift minstens getekend zijn door de persoon tegen wie het ingeroepen wordt. (142)

De bekentenis is niet toegelaten om het bestaan van het geschrift te bewijzen. (143)

Wanneer het geschrift nauwkeurig de aanvangsdatum en de einddatum van de arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd vaststelt en wanneer het voor akkoord getekend is door de werknemer, kan deze geen bewijs leveren tegen en boven dit geschrift. (144)

### III. Sanctie voor de afwezigheid van een geschrift

"Is er geen geschrift waaruit blijkt dat de arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk is gesloten, dan gelden voor deze arbeidsovereenkomst dezelfde voorwaarden als voor de arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd." (art. 9, tweede lid WAO)

Ook al is de clause die de ontbindende tijdsbepaling vaststelt dus nietig wegens vormgebreken, toch blijft de arbeidsovereenkomst zelf geldig. Volgens M. Jamoulle wijst de omzetting in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd erop dat voor de wetgever de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd de normale structuur is, het gemeen recht van de individuele arbeidsrelatie. (145)

De sanctie van artikel 9, tweede lid van de WAO geldt niet alleen wanneer er geen geschrift is, maar ook wanneer dat geschrift niet uiterlijk op het tijdstip van de indiensttreding werd opgesteld. (146) Het is dus bij gebrek aan een geschrift dat beantwoordt aan de wettelijke vereisten dat de sanctie van artikel 9, tweede lid moet worden toegepast. (147)

---

(140) BLANPAIN, R., "Vastheid van betrekking en arbeidsovereenkomst voor bepaalde duur, bepaalde onderneming, vervanging", *Arbbl.*, 1965, 1402; JAMOULLE, M., *Le contrat de travail*, I, Luik, 1982, nr. 276.

(141) Cass., 17 juni 1981, *A.C.*, 1980-81, 1204, *T.S.R.*, 1981, 503, *J.T.T.*, 1982, 93.

(142) *Arbrb.* Luik, 20 april 1971, *T.S.R.*, 1972, 127, *Jur. Liège*, 1971-72, 35.

(143) *Arbrb.* Charleroi, 9 september 1977, *J.T.T.*, 1978, 166.

De uitspraak van de arbeidsrechtbank te Luik van 29 november 1973, "dat de na de indiensttreding ondertekende overeenkomst, die de bevestiging was van een schriftelijk voorstel gedaan vóór de indiensttreding en aanvaard door de bediende, een geldige arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd was" kan niet goedgekeurd worden. (*Arbrb.* Luik, 29 november 1973, *J.T.T.*, 1974, 268. Zie ook DUBOIS, B. en DE GEZELLE-JANSSENS, V., "Overzicht van rechtspraak (1971-1975)", *T.P.R.*, 1977, p. 288, nr. 6.)

(144) *Arbrb.* Brussel, 10 november 1971, *J.T.T.*, 1972, 60. Tenzij de werknemer zijn schrift of handtekening ontkent, want dan wordt een gerechtelijk onderzoek naar de echtheid ervan bevolen. (art. 1324 B.W.)

(145) JAMOULLE, M., *Le contrat de travail*, I, Luik, 1982, nr. 297.

(146) *Arbh.* Bergen, 5 januari 1976, *J.T.T.*, 1976, 85, *T.S.R.*, 1976, 240; *Arbrb.* Brussel, 23 maart 1973, *J.T.T.*, 1974, 140; *Arbitr.* uitspr., 28 maart 1975, *T.S.R.*, 1976, 167; *Arbrb.* Brussel, 9 maart 1976, *J.T.T.*, 1977, 52. Idem TAQUET, M. en WANTIEZ, C., *Congé, préavis, indemnité*, I, Brussel, 1975, 19-20; JAMOULLE, M., *Le contrat de travail*, I, Luik, 1982, nr. 276, voetnoot (71).

Volgens Jacquemain is er hier toch een lacune in de wet. Artikel 9, tweede lid van de WAO is volgens hem enkel van toepassing wanneer er geen geschrift is, maar niet wanneer het geschrift na de indiensttreding werd opgesteld. (JACQMAIN, J., "Lex expressa ou lex tacens? Sur le contrat "pour un travail nettement défini", *Soc. Kron.*, 1986, 194.)

(147) Zie ook art. 4, tweede lid Wet 24 februari 1978 betreffende de arbeidsovereenkomst voor betaalde sportbeoefenaars: is er geen geschrift dat beantwoordt aan de voorschriften of is geen exemplaar ervan aan de sportbeoefenaar overhandigd, dan gelden voor deze overeenkomst de bepalingen van de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

Zie ook art. 126 WAO: is er geen geschrift overeenkomstig de voorschriften opgemaakt of geen mededeling van een afschrift van de overeenkomst aan de door de Koning aangewezen ambtenaar (arbeidsinspectie), dan kunnen de overeenkomsten voor een tewerkstelling van studenten door de studenten beëindigd worden zonder naleving van een opzeggingstermijn en zonder vergoeding. Voor de werkgevers gelden dan dezelfde voorwaarden als voor de arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd (art. 121 en art. 9, tweede lid WAO). (*Arbh.* Gent, 7 april 1989, *R.W.*, 1989-90, 781, *J.T.T.*, 1989, 439; VAN HOESTENBERGHE, L., "De overeenkomst voor tewerkstelling van studenten", in *Aanwerven, Tewerkstellen, Ontslaan (ATO)*, Antwerpen, Kluwer rechtswetenschappen, losbl., A 101-2660.)

Het ontbreken van het geschrift, uiterlijk op het ogenblik van de indiensttreding, kan slechts door de werknemer worden ingeroepen en niet door de werkgever. Deze bepaling van de WAO is immers dwingend recht ten bate van de werknemer en niet ten bate van de werkgever. (zie artikel 6 WAO) (148)

#### IV. Uitzondering op de vereiste van een geschrift

"De schriftelijke vaststelling van een overeenkomst voor een bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk is niet vereist in de bedrijfstakken en voor de categorieën van werknemers waarvoor die vorm van arbeidsovereenkomst toegestaan is ingevolge een collectieve arbeidsovereenkomst die door de Koning algemeen verbindend is verklaard." (art. 9, laatste lid WAO) (149)

De sectoriële afwijking van de wet die toegestaan wordt, brengt dus een zekere flexibiliteit mee. M. Jamoulle beklemtoont echter terecht dat de fundamentele vereiste van de wilsovereenstemming ook hier blijft bestaan. Een overeenkomst is in deze sectoren niet automatisch voor een bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk gesloten; partijen moeten het daarover eens zijn. (150)

Tot nu toe (151) werden de volgende collectieve arbeidsovereenkomsten betreffende de vrijstelling van de schriftelijke vaststelling van een arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk gesloten :

- a. de collectieve arbeidsovereenkomst van 19 januari 1979, gesloten in het Gewestelijk Paritair Comité voor de handel in brandstoffen van Oost-Vlaanderen. (152)  
Deze C.A.O. is van toepassing op de werklieden, werksters en werkgevers van de ondernemingen die onder het Gewestelijk Paritair Comité voor de handel in brandstoffen van Oost-Vlaanderen ressorteren. (153) Deze werkgevers zijn vrijgesteld van de schriftelijke vaststelling van een overeenkomst met de werklieden en werksters die in het bezit zijn van een loonboek of werkkaart, uitgereikt door het Gewestelijk Paritair Comité voor de handel in brandstoffen van Oost-Vlaanderen.
- b. de collectieve arbeidsovereenkomst van 13 februari 1979 gesloten in het Gewestelijk Paritair Comité voor de handel in brandstoffen van Antwerpen. (154)  
Deze C.A.O. is van toepassing op de werklieden, werksters en werkgevers van de ondernemingen die onder het Gewestelijk Paritair Comité voor de handel in brandstoffen van Antwerpen ressorteren. (155) De werklieden en werksters die in het bezit zijn van een inschrijvingskaart uitgereikt door het Gewestelijk Paritair Comité voor de handel in brandstoffen van Antwerpen, worden steeds aangeworven voor één taak. De gelegenheidswerklieden en werksters aangeworven bij ontoereikendheid van het contingent werklieden en werksters die in het bezit zijn van een inschrijvingskaart, vallen ook onder de toepassing van deze C.A.O. Zij en de betrokken werkgevers zijn vrijgesteld van het opmaken van een geschreven arbeidsovereenkomst.

---

(148) Arbh. Antwerpen, 22 september 1980, *J.T.T.*, 1981, 135. Idem MERGITS, B., "Conventionele beperkingen van het ontslagrecht", in *Actuele problemen van het arbeidsrecht*, RIGAUX, M. (ed.), Antwerpen, Kluwer rechtswetenschappen, 1984, p. 412, nr. 590.

(149) Deze uitzondering op de vereiste van een geschrift gold vroeger enkel voor werklieden. Artikel 5bis, laatste lid van de wet van 10 maart 1900 op de arbeidsovereenkomst, ingevoegd door de wet van 4 maart 1954 (*B.S.*, 12 maart 1954, 1770) luidde : "De schriftelijke vaststelling van het voor een bepaalde duur of voor een bepaalde onderneming gesloten contract wordt nochtans niet vereist in de bedrijfstakken en voor de categorieën van werklieden waarvoor dergelijke verbintenis door het paritair comité toegelaten is of met het gebruik overeenstemt". In het huidige artikel 9 van de WAO worden de partijen niet meer vrijgesteld van de schriftelijke vaststelling wanneer dit met het gebruik overeenstemt. (Zie DELHUVENNE, M., "Weerslag der wet van 3 juli 1978 op toepassingsgebied, vorm en bewijs der arbeidsovereenkomsten", in *Handleiding bij de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten*, R.S.R. nr. 5, Antwerpen, Kluwer, 1979, 29-30.)

(150) JAMOULLE, M., *Le contrat de travail*, I, Luik, 1982, nr. 275.

(151) Bijgewerkt tot 30 maart 1993. (Bron : VEV-databank)

(152) Algemeen verbindend verklaard bij K.B. van 25 april 1979, *B.S.*, 11 mei 1979.

(153) Het ressort van dit Paritair Subcomité (P.C. nr. 127.2) is vastgesteld bij K.B. van 1 juni 1978, *B.S.*, 4 augustus 1978.

(154) Algemeen verbindend verklaard bij K.B. van 26 juni 1979, *B.S.*, 30 augustus 1979.

(155) Het ressort van dit Paritair Subcomité (P.C. nr. 127.1) is vastgesteld bij K.B. van 1 juni 1978, *B.S.*, 4 augustus 1978.



- c. de collectieve arbeidsovereenkomst van 7 februari 1979, gesloten in het Paritair Subcomité voor de haven van Brussel en Vilvoorde. (156)  
Deze C.A.O. is van toepassing op de havenarbeiders die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor de haven van Brussel en Vilvoorde en op de werkgevers die hen tewerkstellen. (157) De schriftelijke vaststelling van een overeenkomst voor een bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk is niet vereist voor de arbeidsovereenkomsten die gesloten worden tussen een werknemer die in het bezit is van een door het Paritair Subcomité voor de haven van Brussel en Vilvoorde uitgereikte erkenningskaart als havenarbeider en zijn werkgever.
- d. de collectieve arbeidsovereenkomst van 14 februari 1979, gesloten in het Paritair Subcomité voor de haven van Antwerpen, "Nationaal Paritair Comité der haven van Antwerpen" genaamd. (158)  
Deze C.A.O. is van toepassing op de werkgevers die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor de haven van Antwerpen, "Nationaal Paritair Comité der haven van Antwerpen" genaamd. (159)  
De C.A.O. is slechts van toepassing op de categorieën van erkende havenarbeiders die zijn opgesomd in artikel 2, § 2 van het koninklijk besluit van 2 juni 1977 tot vaststelling van de referentieperiode en de wijze van berekening van het aantal taken met betrekking tot de intrekking van de erkenning als havenarbeider in het Antwerpse havengebied. Ook de werknemers die in het bezit zijn van een gelegenheidskaart vallen onder het toepassingsgebied van deze C.A.O. Dit zijn werknemers die bij toepassing van artikel 4 van het koninklijk besluit van 10 januari 1977 betreffende de voorwaarden en modaliteiten van de erkenning van havenarbeiders in het Antwerpse havengebied, een gelegenheidskaart hebben bekomen.  
De werknemers die onder het toepassingsgebied van deze C.A.O. vallen worden steeds aangeworven voor één taak. Zij en de betrokken werkgevers zijn vrij van het opmaken van een geschreven arbeidsovereenkomst in de zin van artikel 9 van de WAO.
- e. de collectieve arbeidsovereenkomst van 20 februari 1979, gesloten in het Paritair Subcomité voor de haven van Gent. (160)  
Deze C.A.O. is van toepassing op de havenarbeiders die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor de haven van Gent en op de werkgevers die hen tewerkstellen. (161) De schriftelijke vaststelling van een overeenkomst voor een bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk is niet vereist voor de overeenkomsten die worden gesloten tussen een werknemer die in het bezit is van een door het Paritair Subcomité voor de haven van Gent uitgereikte erkenningskaart als havenarbeider en zijn werkgever.
- f. de collectieve arbeidsovereenkomst van 7 maart 1979, gesloten in het Paritair Subcomité voor de haven van Zeebrugge. (162)  
Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor de Haven van Zeebrugge en op de erkende havenarbeiders, alsook op de werknemers die in het bezit zijn van een gelegenheidskaart. (163) Deze werknemers worden steeds aangeworven voor één taak. Zij en de betrokken werkgevers zijn vrijgesteld van het opmaken van een geschreven arbeidsovereenkomst in de zin van artikel 9 van de WAO.
- g. de collectieve arbeidsovereenkomst van 29 maart 1979, gesloten in het Paritair Subcomité voor de havens van Oostende en Nieuwpoort. (164)

---

(156) Algemeen verbindend verklaard bij K.B. van 20 september 1979, *B.S.*, 23 januari 1980.

(157) Het K.B. van 12 augustus 1974 tot oprichting en tot vaststelling van de benaming en van de bevoegdheid van paritaire subcomités voor het havenbedrijf en tot vaststelling van het aantal leden ervan, (*B.S.*, 10 september 1974) stelt het ressort van dit Paritair Subcomité (P.C. nr. 301.3) vast.

(158) Algemeen verbindend verklaard bij K.B. van 25 april 1979, *B.S.*, 12 mei 1979.

(159) Het ressort van het Paritair Subcomité voor de haven van Antwerpen (P.C. nr. 301.1) is vastgesteld bij K.B. van 12 augustus 1974 tot oprichting en tot vaststelling van de benaming en van de bevoegdheid van paritaire subcomités voor het havenbedrijf en tot vaststelling van het aantal leden ervan, *B.S.*, 10 september 1974.

(160) Algemeen verbindend verklaard bij K.B. van 11 mei 1979, *B.S.*, 28 juni 1979.

(161) Het ressort van het Paritair Subcomité voor de haven van Gent (P.C. nr. 301.2) is vastgesteld bij K.B. van 12 augustus 1974 tot oprichting en tot vaststelling van de benaming en van de bevoegdheid van paritaire subcomités voor het havenbedrijf en tot vaststelling van het aantal leden ervan, *B.S.*, 10 september 1974.

(162) Algemeen verbindend verklaard bij K.B. van 17 mei 1979, *B.S.*, 17 juli 1979.

(163) Het ressort van het Paritair Subcomité voor de haven van Zeebrugge (P.C. nr. 301.5) is vastgesteld bij K.B. van 12 augustus 1974 tot oprichting en tot vaststelling van de benaming en van de bevoegdheid van paritaire subcomités voor het havenbedrijf en tot vaststelling van het aantal leden ervan, *B.S.*, 10 september 1974.

(164) Algemeen verbindend verklaard bij K.B. van 5 juli 1979, *B.S.*, 18 augustus 1979.

Deze C.A.O. is van toepassing op de werkgevers die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor de havens van Oostende en Nieuwpoort, (165) op de werknemers die krachtens de wet van 8 juni 1972 betreffende de havenarbeid erkend zijn als havenarbeider en die dagelijks worden aangeworven voor één taak en op de werknemers die bij toepassing van de wet van 8 juni 1972 betreffende de havenarbeid, bij wijze van uitzondering voor havenarbeid mogen worden aangenomen voor één taak. Deze werkgevers en werknemers zijn vrijgesteld van de verplichting een schriftelijke overeenkomst te sluiten.

- h. de collectieve arbeidsovereenkomst van 21 november 1990, gesloten in het Paritair Comité voor het havenbedrijf. (166)

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers die ressorteren onder het Paritair Comité voor het havenbedrijf (167) en op de losse fruitsorteerders(sters) en de arbeiders(sters) in het bezit van een gelegenheidskaart. Fruitsorteerders(sters) zijn de arbeiders(sters) andere dan erkende havenarbeiders(sters), magazijnarbeiders(sters) of vakmannen(vrouwen) die de manuele kwaliteitscontrole van fruit uitvoeren. Losse fruitsorteerders(sters) worden aangeworven van dag tot dag, steeds voor één taak, net als de arbeiders(sters) in het bezit van een gelegenheidskaart. De losse fruitsorteerders(sters) en de arbeiders(sters) in het bezit van een gelegenheidskaart en de betrokken werkgevers zijn vrijgesteld van het opmaken van een geschreven arbeidsovereenkomst in de zin van artikel 9 van de WAO.

- i. de collectieve arbeidsovereenkomst van 30 maart 1979, gesloten in het Paritair Comité voor het scheepsherstellingsbedrijf in het Antwerps havengebied. (168)

Deze C.A.O. is van toepassing op de werkgevers en de werknemers die ressorteren onder het Paritair Comité voor het scheepsherstellingsbedrijf in het Antwerps havengebied (P.C. nr. 137). (169) De erkende scheepsherstellers die als zodanig door het paritair comité zijn erkend, worden dagelijks aangeworven in het aanwervingslokaal dat door de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening is ingericht. De erkende scheepshersteller overhandigt bij de aanwerving zijn legitimatiekaart aan de werkgever en de werkgever geeft die kaart terug bij het einde van de taak. Zij zijn vrijgesteld van het opmaken van een geschreven arbeidsovereenkomst. Wanneer de werkgever bij het einde van de taak de legitimatiekaart inhoudt en de erkende scheepshersteller hiermee akkoord gaat, wordt hij geacht te zijn aangeworven voor de volgende taak.

- j. de collectieve arbeidsovereenkomst van 30 mei 1979, gesloten in het Paritair Comité voor de koopvaardij. (170)

Deze C.A.O. is van toepassing op de shoregangers en de werkgevers die hen tewerkstellen en onder het Paritair Comité voor de koopvaardij ressorteren. (171) De shoregangers zijn de niet tot het varend personeel behorende werknemers die arbeid aan boord van schepen van de Belgische koopvaardij verrichten gedurende de aanwezigheid in een Belgische haven. (172) Ze oefenen taken uit die verband houden met de uitrusting en de exploitatie van het schip. Zij vallen onder het toepassingsgebied van de Wet betreffende de arbeidsovereenkomsten. Naar gelang van de aard van

- 
- (165) In het K.B. van 12 augustus 1974 tot oprichting en tot vaststelling van de benaming en van de bevoegdheid van paritaire subcomités voor het havenbedrijf en tot vaststelling van het aantal leden ervan, (B.S., 10 september 1974) is het ressort van dit Paritair Subcomité (P.C. nr. 301.4) vastgesteld.
  - (166) C.A.O. van 21 november 1990 houdende de aanwervingsmodaliteiten van losse fruitsorteerders(sters) en van arbeiders(sters) in het bezit van een gelegenheidskaart, algemeen verbindend verklaard bij K.B. 20 januari 1992, B.S., 13 mei 1992. Zie ook C.A.O. van 21 november 1990 houdende het statuut van de fruitsorteerders(sters), algemeen verbindend verklaard bij K.B. 1 oktober 1992, B.S., 20 november 1992.
  - (167) Het K.B. van 12 januari 1973, B.S., 23 januari 1973, gewijzigd bij K.B. van 11 juni 1974, B.S., 13 juli 1974, bepaalt het ressort van het Paritair Comité nr. 301 voor het havenbedrijf.
  - (168) Algemeen verbindend verklaard bij K.B. van 9 november 1979, B.S., 16 april 1980. Idem C.A.O. van 21 oktober 1991 betreffende de arbeidsvoorwaarden van toepassing in het scheepsherstellingsbedrijf in het Antwerps havengebied (Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid, Registratienr. 29460/co/137).
  - (169) Te weten de ondernemingen die schepen en boten herstellen in de haven van Antwerpen (K.B. van 9 februari 1971, B.S., 19 maart 1971).
  - (170) Algemeen verbindend verklaard bij K.B. van 27 augustus 1979, B.S., 18 maart 1980.
  - (171) Het K.B. van 9 februari 1971, B.S., 19 maart 1971, gewijzigd bij K.B. van 31 augustus 1973, B.S., 24 oktober 1973, bepaalt het ressort van het Paritair Comité voor de koopvaardij (P.C. nr. 316).
  - (172) Art. 1, 6° K.B. betreffende de pool van de zeelieden ter koopvaardij, B.S., 19 mei 1965. Zie ook Benelux Economische Unie, *Sociaalrechtelijk woordenboek*, Brussel, 1977, v° shoreganger, 145.

- de door hen uit te voeren taak zullen ze als arbeider of bediende beschouwd worden. (173) Zij zijn vrijgesteld van de verplichting een schriftelijke arbeidsovereenkomst te sluiten.
- k. de collectieve arbeidsovereenkomst van 28 februari 1979, gesloten in het Paritair Comité voor het hotelbedrijf. (174)
- Deze C.A.O. is van toepassing op de werkgevers en op de werknemers en werknemsters van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Comité voor het hotelbedrijf. (175)
- Deze werkgevers zijn vrijgesteld van de schriftelijke vaststelling van een arbeidsovereenkomst met de werknemers en werknemsters die worden tewerkgesteld voor maximaal twee dagen. Er moet evenmin een schriftelijke vaststelling gebeuren voor de arbeidsovereenkomsten gesloten tussen werkgevers en werknemers en werknemsters in ondernemingen die minstens zes maanden per jaar gesloten zijn.
- l. de collectieve arbeidsovereenkomst van 5 juni 1989, gesloten in het Paritair Comité voor het tuinbouwbedrijf. (176)
- Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers (arbeiders-arbeidsters) van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Comité voor het tuinbouwbedrijf (177). De partijen bij deze collectieve arbeidsovereenkomst stellen dat de tuinbouwsector, gelet op de opeenvolging van de seizoenen en op de zich soms snel wijzigende weersomstandigheden, een sector is waar vrij frequent een beroep moet gedaan worden op seizoen- en gelegenheidspersoneel. Om in dit verband de administratieve formaliteiten beperkt te houden, kwamen zij overeen om af te wijken van de verplichting om voor arbeidsovereenkomsten voor een bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk een schriftelijk contract te moeten opmaken. De afwijking geldt alleen voor werknemers die occasioneel in de sector tewerkgesteld zijn in het kader van een seizoen- of een gelegenheidswerk. Onder seizoenwerken wordt verstaan : de activiteiten die noodzakelijkerwijze, gelet onder meer op het normale plant-, zaai-, oogst- of verkooptijdstip en op de zich soms snel wijzigende klimatologische omstandigheden, op een relatief korte tijdsspanne moeten worden uitgevoerd. Onder gelegenheidswerk wordt verstaan : de arbeid die verricht wordt op een andere wijze dan de arbeid die regelmatig en vrijwillig gedurende een kortere periode dan de normale periode wordt verricht en die beoogd wordt door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 35 gesloten in de Nationale Arbeidsraad in verband met de deeltijdse arbeid.
- Bovendien geldt de afwijking alleen voor tewerkstellingen die maximum vijftientig arbeidsdagen per activiteit en per werknemer omvatten. (178) De werkgevers die van de afwijking gebruik maken, moeten een staat bijhouden waarin de per dag verrichte arbeidsprestaties vermeld worden van de werknemers tewerkgesteld in het kader van een seizoen- of gelegenheidswerk. Bij gebrek aan een per werknemer bijgehouden staat wordt geacht dat de werknemer die dag acht uren arbeidsprestaties heeft verricht.
- Wanneer de werkgever studenten tewerkstelt, moet hij zich volgens deze collectieve arbeidsovereenkomst houden aan de bepalingen van titel VI van de WAO en moet de arbeidsovereenkomst bijgevolg schriftelijk worden vastgesteld (zie art. 123 WAO).

- 
- (173) Zie LIBERT, H., "Arbeidsovereenkomst voor zeelieden" in *Arbeidsrecht*, BLANPAIN, R. (ed.), Brugge, Die Keure, losbl., II-13, nr. 25.
- (174) Algemeen verbindend verklaard bij K.B. van 2 oktober 1979, *B.S.*, 17 april 1980.
- (175) Het ressort van dit Paritair Comité (P.C. nr. 302) is bepaald bij K.B. van 4 oktober 1974, *B.S.*, 30 april 1975.
- (176) Algemeen verbindend verklaard bij K.B. van 22 november 1989, *B.S.*, 14 december 1989.
- (177) Het ressort van het P.C. nr. 145 voor het tuinbouwbedrijf is bepaald bij K.B. van 17 maart 1972, *B.S.*, 5 mei 1972.
- (178) Deze werknemers en hun werkgevers zijn ook onttrokken aan de toepassing van de Wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders. (Art. 17ter K.B. 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders)

### **Hoofdstuk III. Opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor een bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk**

#### **I. Relevante wettelijke bepaling**

"Wanneer de partijen verscheidene opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor een bepaalde tijd hebben afgesloten zonder dat er een onderbreking is toe te schrijven aan de werknemer, worden zij verondersteld een overeenkomst voor onbepaalde tijd te hebben aangegaan, behalve wanneer de werkgever het bewijs levert dat deze overeenkomsten gerechtvaardigd waren wegens de aard van het werk of wegens andere wettige redenen. De Koning kan de gevallen bepalen waarin de werkgever dit bewijs niet mag leveren. De bepalingen van dit artikel zijn ook van toepassing op de overeenkomsten voor een duidelijk omschreven werk". (art. 10 WAO)

#### **II. Toepassingsgebied van artikel 10 WAO**

##### **1. Interpretatie vóór de Programmawet van 22 december 1989**

De laatste twee zinnen van artikel 10 werden ingevoegd door artikel 188 van de Programmawet van 22 december 1989 (179).

Vóór de Programmawet van 22 december 1989 sprak artikel 10 slechts uitdrukkelijk over 'opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor een bepaalde tijd'. Moest dit artikel letterlijk en dus restrictief geïnterpreteerd worden of moest men het eerder als een algemene regel interpreteren die systematisch opeenvolgende arbeidsovereenkomsten met tijdsbepaling verbood? Hierover bestond geen eensgezindheid.

Sommigen stelden dat artikel 10 bijvoorbeeld niet van toepassing was op opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor een duidelijk omschreven werk, aangezien de tekst enkel sprak over 'opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor een bepaalde tijd'. (180) Anderen pleitten echter voor een analoge interpretatie zodat artikel 10 wel van toepassing zou zijn op opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor een duidelijk omschreven werk. (181)

Artikel 10 was echter duidelijk en ondubbelzinnig; het was enkel van toepassing op opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor een bepaalde tijd. De tekst moest dus niet verder geïnterpreteerd worden. (182)

##### **2. Opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor een duidelijk omschreven werk vóór de Programmawet van 22 december 1989**

De interpretatie (vóór de Programmawet van 22 december 1989) dat artikel 10 niet van toepassing was op opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor een duidelijk omschreven werk, betekende echter niet dat opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor een duidelijk omschreven werk altijd geldig waren.

De werknemer kon immers bewijzen dat de werkgever zich schuldig gemaakt had aan wetsontduiking. (183)

---

(179) *B.S.*, 30 december 1989, 21382.

(180) *Arbh.* Brussel, 3 december 1982, *J.T.T.*, 1983, 254, noot. Idem *Vr. en Antw.*, Senaat, 1982-83, 16 november 1982, 167 (Vr. nr. 6 LAGASSE); GOETHALS, H., *Ontslagrecht in de praktijk*, R.S.R. nr. 22, Antwerpen, Kluwer, 1984, nr. 282-283; DE GEYTER, K., "De arbeidsovereenkomsten voor een bepaalde tijd of een duidelijk omschreven werk", *Or.*, 1986, 7-8.

(181) JAMOULLE, M., *Le contrat de travail*, I, Luik, 1982, nr. 280; JACQMAIN, J., "Lex expressa ou Lex tacens? Sur le contrat "pour un travail nettement défini", *Soc. Kron.*, 1986, 196 (Volgens Jacqmain gaat het zonder twijfel om een onvrijwillig stilzwijgen van de wetgever.); NYSEN, B., "La formation et l'exécution du contrat" in *Le contrat de travail dix ans après la loi du 3 juillet 1978*, Brussel, Story-Scientia, 1989, 151.

(182) Idem BLONDIAU, P., CLAEYS, Th., MAINGAIN, B. en SCHEYVAERTS, H., "La rupture du contrat de travail. Chronique de jurisprudence 1982-1984", *J.T.T.*, 1986, 106 (Ook zij meenden een tendens tot stricte interpretatie van artikel 10 te kunnen afleiden uit rechtsleer en rechtspraak.).

(183) COLENS, A. en COLENS, M., *Le contrat d'emploi. Contrat de travail des employés*, Brussel, Larcier, 1980, 115.

Bij wetsontduiking staat men volgens W. Van Gerven voor een ogenschijnlijk rechtmatige handeling, doordat de betrokkene binnen de formele grenzen blijft van het objectieve recht. Toch handelt de betrokkene onrechtmatig omdat hij van de wet een gebruik maakt in strijd met wat betamelijk is.

Opdat van wetsontduiking sprake zou zijn, moeten de volgende voorwaarden vervuld zijn :

- a. de ontdoken bepaling moet van dwingend recht zijn;
- b. de ontdoken wettekst moet een bepaald resultaat verbieden;
- c. de wetsontduiker tracht zich in een toestand te wringen die de door het ontdoken voorschrift verboden toestand zeer nabij komt, door een beroep te doen op een ander wetsvoorschrift dat hem ogenschijnlijk veroorlooft te doen wat hij doet;
- d. een wetsontduikingsopzet is vereist, maar dit zal niet bewezen moeten worden wanneer de omstandigheden van het geval wetsontduiking waarschijnlijk maken.

Wat de sanctie betreft stelt W. Van Gerven dat de rechter de wetsontduiking zo doelmatig mogelijk moet uitschakelen. Hij moet hierbij rekening houden met de belangen van de partij te goeder trouw. (184)

In casu : het sluiten van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor een duidelijk omschreven werk was vóór de Programmawet van 22 december 1989 een ogenschijnlijk rechtmatige handeling. Er was geen uitdrukkelijke wetsbepaling die dit verbood zodat de werkgever binnen de formele grenzen van het objectieve recht bleef. Maar wanneer bleek dat de relatie tussen werkgever en werknemer praktisch niet afweek van de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, dan zou het doel van de wetgeving vrijdeld worden wanneer de wetsvoorschriften betreffende de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd niet zouden toegepast worden. De wetgever heeft immers een wettelijke vastheid van betrekking gecreëerd : de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd kan slechts opgezegd worden met inachtneming van de wettelijk bepaalde opzeggingstermijnen (cf. onder andere art. 59, 60, 82 en 83 WAO). Deze bepalingen zijn van dwingend recht aangezien artikel 6 van de WAO stelt dat alle met de bepalingen van deze wet en van haar uitvoeringsbesluiten strijdige bedingen nietig zijn voor zover zij ertoe strekken de rechten van de werknemer in te korten of zijn verplichtingen te verzwaren.

Het kon dus dat de werkgever door het sluiten van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor een duidelijk omschreven werk geprobeerd had deze dwingende wetsbepalingen te ontduiken. De sanctie was dan, dat partijen geacht werden verbonden te zijn door een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. (185)

Vóór de inwerkingtreding van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten werd dezelfde gedachtengang gevolgd voor opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor een bepaalde tijd. Ook toen verbood geen enkele wetsbepaling het sluiten van opeenvolgende overeenkomsten voor een bepaalde tijd. Wanneer de werknemer echter kon bewijzen dat de werkgever met bedrog gehandeld had, d.w.z. dat hij de bedoeling had gehad de gebiedende bepalingen van de wet inzake opzegging te ontduiken, werden partijen geacht verbonden te zijn door een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Het bewijs van het bedrog mocht door alle rechtsmiddelen worden geleverd. (186)

Uit de vroegere rechtspraak werden volgende gevallen gedistilleerd waarin volgens de meerderheidsopvatting geen sprake was van bedrog in hoofde van de werkgever :

---

(184) VAN GERVEN, W., *Algemeen Deel*, Antwerpen, Standaard, 1973, nr. 74-75 en nr. 77.

(185) Zie Rb. Brussel, 26 februari 1970, *Pas.*, III, 1970, 86; Arbrb. Antwerpen, 3 oktober 1978, *R.W.*, 1978-79, k. 1851.

Idem TAQUET, M. en WANTIEZ, C., "Contrat à durée déterminée. Constatation par écrit" (noot onder Cass., 5 november 1979), *J.T.T.*, 1980, 76-77.

(186) Verslag, *Gedr. St.*, Kamer, 1968-69, nr. 270/7, 66-67. Idem Houben, J., *De wet op het dienstcontract van 7 augustus 1922*, Brussel, E. Bruylant, 1934, 25-27; BLANPAIN, R., "Vastheid van betrekking en arbeidsovereenkomst voor bepaalde duur, bepaalde onderneming, vervanging", *Arbbl.*, 1965, p. 1405, nr. 29; QUISTHOUDT, C., *De arbeidsovereenkomst der werklieden*, Brussel, D.A.P., 1966, 63-64; R.P.D.B., Compl. III, v<sup>o</sup> Contrat de travail et contrat d'emploi, nr. 533-534; STEYAERT, J., *Arbeidsovereenkomst. Handarbeiders en bedienden*, Gent, Story-Scientia, 1973, nr. 248; HELIN, G., "Rechtspraak. Overeenkomsten voor een bepaalde tijd", *Or.*, 1977, 263-267; TAQUET, M. en WANTIEZ, C., "La loi sur les contrats de travail", *J.T.T.*, 1978, 288; MERGITS, B., "Opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor een bepaalde tijd", *R.W.*, 1978-79, 2303-2309; HELIN, G., "Opeenvolgende contracten voor bepaalde duur", *Or.*, 1979, 185-188.

Zie ook de in de zojuist vermelde rechtsleer uitvoerig geciteerde rechtspraak en LENAERTS, H. en DUBOIS, B., "Overzicht van rechtspraak (1961-1965). Arbeidsovereenkomsten", *T.P.R.*, 1967, p. 517-519, nr. 12; DUBOIS, B., "Overzicht van rechtspraak (1966-70). Arbeidsovereenkomsten", *T.P.R.*, 1971, p. 502-505, nr. 12; DUBOIS, B. en DE GEZELLE-JANSSENS, V., "Overzicht van rechtspraak (1971-75)", *T.P.R.*, 1977, p. 308-312, nr. 10.

1. wanneer de onderneming zich in een economisch ongunstige toestand bevond; (187)
  2. wanneer de opeenvolgende overeenkomsten voor bepaalde tijd gesloten waren in het belang van de werknemer; (188)
  3. wanneer de opeenvolgende overeenkomsten van lange duur waren en afgesloten overeenkomstig een vast gebruik (b.v. in de confectionijverheid, overeenkomsten tussen een schouwburg en een orkest, aanwerving van artiesten door een opera voor het theaterseizoen). (189) (190)
3. **Opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor een duidelijk omschreven werk na de Programmawet van 22 december 1989**

De Programmawet van 22 december 1989 heeft een einde gemaakt aan de onzekerheid betreffende de draagwijdte van artikel 10 van de WAO. De bepalingen van dit artikel zijn nu uitdrukkelijk van toepassing verklaard op de arbeidsovereenkomsten voor een duidelijk omschreven werk. (191)

#### 4. **Bepaalde tijd na onbepaalde tijd**

Het sluiten van een arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd na een overeenkomst voor onbepaalde tijd valt niet onder het toepassingsgebied van artikel 10 van de WAO. (192)

Toch betekent dit niet dat deze overeenkomst voor een bepaalde tijd in alle gevallen geldig zal zijn. Ook hier kan sprake zijn van wetsontduiking, nl. wanneer het sluiten van de arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd tot doel had de dwingende wettelijke bepalingen inzake opzegging te ontduiken, al zal dit soms moeilijk te bewijzen zijn. (193) In geval van wetsontduiking wordt het contract geacht voor onbepaalde tijd gesloten te zijn. (194) Het bedrieglijk opzet kan blijken uit de korte duur van de

- 
- (187) Zie Arbh. Luik, 16 januari 1973, *Med. V.B.O.*, 1974, 551 ("De onderneming was verplicht haar balans neer te leggen vier dagen nadat de arbeidsovereenkomst hernieuwd werd.").
- (188) Zie Arbh. Antwerpen, 20 mei 1977, *R.W.*, 1977-78, 1389, *J.T.T.*, 1978, 350 ("Door het sluiten van de arbeidsovereenkomsten voor bepaalde duur met als eindpunt de datum van zijn pensioengerechtigde leeftijd, verzekerde de werknemer zich het belangrijk voordeel van een meer dan tienjarige periode van vastheid van betrekking.").
- (189) Zie Cass., 13 februari 1974, *A.C.*, 1974, 653, *T.S.R.*, 1974, 381, *J.T.T.*, 1974, 265, *Pas.*, I, 1974, 625. Contra Arbh. Antwerpen, 26 april 1976, *R.W.*, 1976-77, 695, *J.T.T.*, 1976, 357. (Werknemer was, met elkaar zonder onderbreking opvolgende éénjarige contracten, gedurende 20 jaar als koorzanger in dienst van de Koninklijke Vlaamse Opera. De aard van zijn functie en de vereisten van een verantwoord operabeleid vergden niet dat zijn aanwerving bijna noodzakelijkerwijze met kortlopende contracten voor bepaalde tijd moest gebeuren. Daarvoor is het koor een te vast en essentieel bestanddeel van de opera. De werkgever miskende de vastheid van betrekking en wilde zijn verplichtingen inzake opzegging ontduiken.)
- (190) Verslag, *Gedr. St.*, Senaat, 1977-78, nr. 258/2, 58.
- (191) M.v.T., *Gedr. St.*, Kamer, 1989-90, nr. 975/1, 63.
- (192) Idem Arbh. Brussel, 8 mei 1984, *J.T.T.*, 1985, 88, noot; Arbh. Antwerpen, 26 maart 1992, *Informatiebulletin Vereniging der erkende sociale secretariaten voor werkgevers*, 1992/4, 11; Arbrb. Luik, 24 juni 1980, *J.T.T.*, 1980, 351, noot; Arbrb. Brussel, 8 augustus 1980, *J.T.T.*, 1982, 351; Arbrb. Brussel, 20 februari 1989, *J.T.T.*, 1989, 239. Zie ook Arbh. Antwerpen, 2 december 1988, *Soc. Kron.*, 1990, 298. Idem TAQUET, M. en WANTIEZ, C., *Nouveaux visages du contrat de travail*, Brussel, éd. Jeune Barreau, 1979, 32 (Toch stellen zij dat de overeenkomst voor bepaalde tijd gesloten onmiddellijk na een overeenkomst voor onbepaalde tijd, in principe onderworpen is aan de voorwaarden van de overeenkomst voor onbepaalde tijd. Naar analogie met artikel 10 zou de werkgever echter ook kunnen bewijzen dat deze overeenkomsten gerechtvaardigd waren wegens de aard van het werk of wegens andere wettige redenen.); COLENS, A. en M., *Le contrat d'emploi. Contrat de travail des employés*, Brussel, Larcier, 1980, p. 119, nr. 66 (Ook zij stellen echter dat de tekst van artikel 10, naar analogie, zou moeten toegepast worden wanneer een overeenkomst voor bepaalde tijd volgt op een overeenkomst voor onbepaalde tijd.). Contra Arbrb. Luik, 15 juni 1982, *Jur. Liège*, 1983, 330, noot R.M.; Arbrb. Brussel, 19 mei 1988, *R.A.B.*, 1988, 252 (in casu stelde de arbeidsrechtbank dat er een wettige reden was voor het sluiten van contracten voor een bepaalde tijd na een contract voor onbepaalde tijd, nl. op het ogenblik van de vereffening van een hospitaal moesten gedurende een korte periode nog zieken verzorgd worden); RAUWS, W., *Civielrechtelijke beëindigingswijzen van de arbeidsovereenkomst: nietigheid, ontbinding en overmacht*, R.S.R. nr. 30, Antwerpen, Kluwer rechtswetenschappen, 1987, 481-482 ("Een exegetische en restrictieve interpretatie van artikel 10 van de Arbeidsovereenkomstenwet die de betekenis van dit artikel volledig beperkt tot opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde duur, is te verwerpen").
- (193) Cf. supra Hoofdstuk III., II., 2.
- (194) Cass., 18 februari 1980, *A.C.*, 1979-80, 721, *Pas.*, I, 1980, 721, *T.S.R.*, 1980, 247; Arbh. Brussel, 8 mei 1984, *J.T.T.*, 1985, 88, noot; Arbh. Brussel, 25 juni 1990, *Soc. Kron.*, 1991, 307; Arbh. Antwerpen, 26 maart 1992, *Informatiebulletin Vereniging der erkende sociale secretariaten voor werkgevers*, 1992/4, 11; Arbrb. Brussel, 20 februari 1989, *J.T.T.*, 1989, 239. Idem R.P.D.B., Compl. III, v° Contrat de travail et contrat d'emploi, nr. 533-534.

overeenkomst voor een bepaalde tijd, b.v. één maand terwijl de werknemer recht had op een opzeggingstermijn van drie maanden wanneer dat contract voor een bepaalde tijd niet gesloten was. (195)

## 5. Hernieuwing van de overeenkomst voor een bepaalde tijd

Een ander probleem vormt de arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd die bepaalt dat het contract bij het einde van de vastgestelde duur automatisch zal hernieuwd worden voor de duur van de overeenkomst, tenzij één van de partijen zich hiertegen verzet.

Vóór de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten heeft het Hof van Cassatie dit een geldige arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd genoemd. (196) Een deel van de rechtsleer stelt nu nog dat deze overeenkomst voor een bepaalde tijd geldig is wanneer het aantal hernieuwingen bij de indiensttreding vastgesteld is, zodat partijen bij het sluiten van het contract de einddatum ervan kennen. (197)

Dit geval behoort nu echter tot het toepassingsgebied van artikel 10 van de WAO. (198) Het gaat hier immers niet om één arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd maar om opeenvolgende overeenkomsten voor een bepaalde tijd. Bij het einde van elke termijn bestaat immers de mogelijkheid van niet-hernieuwing van de overeenkomst. (199) Partijen worden in zo'n geval dus verondersteld een overeenkomst voor onbepaalde tijd te hebben aangegaan, tenzij de werkgever bewijst dat deze opeenvolgende overeenkomsten gerechtvaardigd waren wegens de aard van het werk of wegens andere wet-tige redenen.

## 6. Bepaalde tijd na stage

De stageovereenkomst, gesloten in het kader van het Koninklijk Besluit nr. 230 betreffende de stage en de inschakeling van jongeren in het arbeidsproces (200) is een arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd. De stage in de privé-sector loopt over een periode van 6 maanden of 26 weken, éénmaal verlengbaar met dezelfde periode. (201)

Behoudens de in het K.B. nr. 230 bepaalde afwijkingen, gelden voor de stage al de bepalingen van de WAO die betrekking hebben op de overeenkomst voor een bepaalde tijd. (202) Wanneer na de stageovereenkomst tussen partijen een nieuwe arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd wordt

---

(195) Arbrb. Brussel, 20 februari 1989, *J.T.T.*, 239. (In casu was het werk ook identiek gebleven en bovendien vermeldde de C4 "ne convient pas aux exigences de l'emploi" terwijl de dag erna een overeenkomst voor een bepaalde tijd voor hetzelfde werk gesloten werd.)

(196) Cass., 3 juni 1965, *Pas.*, I, 1965, 1074, *T.S.R.*, 1965, 207; Cass., 8 maart 1968, *A.C.*, 1968, 903, *Pas.*, I, 1968, 853.

Idem Wrr. Ber. Brugge, 28 september 1967, *T.S.R.*, 1968, 66; Arbh. Gent, 17 maart 1971, *R.W.*, 1971-72, 1065, noot J.R.R.; Arbrb. Luik, 13 januari 1972, *J.T.T.*, 1973, 45, *Med. V.B.O.*, 1973, 3360; TAQUET, M., noot onder Cass., 22 november 1957, *J.T.*, 1960, 191.

Contra Arbh. Brussel, 21 juni 1972, *J.T.*, 1973, 677.

(197) MERGITS, B., "Opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor een bepaalde tijd", *R.W.*, 1978-79, 2312; TAQUET, M. en WANTIEZ, C., *Nouveaux visages du contrat de travail*, Brussel, éd. Jeune Barreau, 1979, 32; TAQUET, M. en WANTIEZ, C., noot onder Cass., 15 april 1982, *J.T.T.*, 1982, 349-350. Idem Arbh. Bergen, 2 oktober 1989, *Rev. Rég. Dr.*, 1991, 133 ("que le contrat à durée déterminée et la tacite reconduction sont incompatibles lorsque le nombre de renouvellements n'est pas fixé contractuellement").

(198) Ook Blondiau, Claeys, Maingain en Scheyvaerts betwijfelen of men de arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd stilzwijgend kan hernieuwen zonder de artikelen 10 en 11 van de wet van 3 juli 1978 te overtreden: "Enfin, on observera que la clause contractuelle fixant le nombre de renouvellements du contrat n'est pas la cause d'une tacite reconduction; elle n'exprime que la tentative des contractants de régler les effets d'une tacite reconduction. Le peuvent-elles vraiment sans contrevenir aux articles 10 et 11 de la loi du 3 juillet 1978? Il est permis d'en douter." (BLONDIAU, P., CLAEYS, Th., MAINGAIN, B. en SCHEYVAERTS, H., "La rupture du contrat de travail. Chronique de jurisprudence 1982-1984", *J.T.T.*, 1986, 106).

(199) Zie JAMOULLE, M., *Le contrat de travail*, I, Luik, 1982, p. 355, nr. 280; MAGREZ, M. en MAGREZ-SONG, G., "L'évolution du contrat de travail à durée déterminée" (noot onder Cass., 15 april 1982), *R.C.J.B.*, 1988, 377-378; RAUWS, W., *Civielrechtelijke beëindigingswijzen van de arbeidsovereenkomst: nietigheid, ontbinding en overmacht*, R.S.R. nr. 30, Antwerpen, Kluwer rechtswetenschappen, 1987, 485.

(200) K.B. nr. 230 van 21 december 1983 betreffende de stage en de inschakeling van jongeren in het arbeidsproces.

(201) Art. 17, eerste en tweede lid K.B. nr. 230 van 21 december 1983.

(202) Artikel 21 K.B. nr. 230 van 21 december 1983.

gesloten, hebben zij verscheidene opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor een bepaalde tijd gesloten en zou artikel 10 van de WAO in principe van toepassing zijn. Partijen zouden dus verondersteld worden een overeenkomst voor onbepaalde tijd te hebben aangegaan. (203)

Sinds de invoering van artikel 17, derde lid in het K.B. nr. 230 door de Herstelwet houdende sociale bepalingen van 22 januari 1985 (204) is dit echter niet meer het geval. De stageovereenkomst mag nu worden gevolgd door een arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd zonder dat het wettelijk vermoeden van artikel 10 van de WAO speelt. Bij amendement werd voorgesteld dit artikel te doen vervallen, omdat deze maatregel de onzekerheid van de jongerentewerksstelling nog zou versterken en bovendien zou artikel 10 van de WAO verder uitgehold worden, maar het amendement werd verworpen. (205) De Minister meende dat het technisch gezien erop aankwam de stageovereenkomst te beschouwen als een overeenkomst sui generis, die toch onder de WAO valt. Bovendien was het de wens van de Regering de aanwerving van jongeren te bevorderen na het einde van de stage. (206)

### III. Inhoud van artikel 10 WAO

#### 1. Wettelijk vermoeden

Dit artikel richt het wettelijk vermoeden in dat wanneer partijen verscheidene opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor een bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk hebben gesloten, zonder onderbreking toe te schrijven aan de werknemer, zij verondersteld worden een overeenkomst voor onbepaalde tijd te hebben aangegaan. De werkgever wordt wel tot het tegenbewijs toegelaten. Het gaat dus om een weerlegbaar vermoeden (*juris tantum*).

Het vermoeden wordt gecreëerd in het voordeel van de werknemer. (207) Enkel de werknemer kan daarom het vermoeden van artikel 10 inroepen. (208) De bewijslast wordt dus omgekeerd. Vroeger moest de werknemer bewijzen dat de werkgever de bedoeling had gehad de wettelijke bepalingen inzake opzegging te omzeilen; nu moet de werkgever bewijzen dat de aard van het werk of andere wettelijke redenen de opeenvolgende overeenkomsten voor bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk rechtvaardigen. (209)

De Programmawet van 22 december 1989 (210) heeft echter aan de Koning de bevoegdheid toegekend om de gevallen te bepalen waarin de werkgever dit bewijs niet mag leveren. De Koning kan dus in bepaalde gevallen het vermoeden van artikel 10 onweerlegbaar maken. (211) Dit is tot nu toe echter nog niet gebeurd.

---

(203) Arbrb. Doornik, 14 januari 1983, *J.T.T.*, 1984, 296.

(204) *B.S.*, 24 januari 1985.

(205) Verslag, *Gedr. St.*, Senaat, 1984-85, nr. 757/2/7°, 117.

(206) Verslag, *Gedr. St.*, Senaat, 1984-85, nr. 757/2/7°, 118. Zie VRANKEN, M., "Flexibiliteit van arbeidsovereenkomsten en -voorwaarden", in *Arbeidsrecht en flexibiliteit. De Sociale Herstelwet 1985*, VRANKEN, M. (ed.), R.S.R. nr. 27, Antwerpen, Kluwer Rechtswetenschappen, 1985, 29 en 366-368.

(207) Adv. R.v.St., *Gedr. St.*, Senaat, B.Z. 1974, nr. 381/1, 64.

(208) TAQUET, M., en WANTIEZ, C., *Nouveaux visages du contrat de travail*, Brussel, éd. Jeune Barreau, 1979, 33. Contra Arbrb. Brussel, 2 februari 1987, *J.T.T.*, 1989, 495 ("En application de ce texte (*artikel 10 WAO*), le contrat ... doit être réputé à durée indéterminée pour les deux parties, la loi ne faisant aucune distinction à cet égard. On aperçoit d'ailleurs pas pourquoi l'employée serait libérée de ses obligations concernant la durée de son engagement tandis qu'elles seraient maintenues à charge de l'employeur.").

(209) Zie DE PAEPE, R., "De nieuwe wet op de arbeidsovereenkomsten", *Or.*, 1978, 204; HELIN, G., "Opeenvolgende niet doorlopende arbeidsovereenkomsten", *Or.*, 1979, 308-309. Voor betaalde sportbeoefenaars werd afgeweken van artikel 10 van de WAO. Artikel 4, derde lid van de wet van 24 februari 1978 betreffende de arbeidsovereenkomst voor betaalde sportbeoefenaars bepaalt dat de arbeidsovereenkomsten voor een bepaalde tijd hernieuwbaar zijn. Voor betaalde sportbeoefenaars zijn opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor een bepaalde tijd dus toegelaten. (Verslag, *Gedr. St.*, Senaat, 1975-76, nr. 695/2, 15; VANACHTER, O., "De arbeidsovereenkomst voor de betaalde sportbeoefenaar", in *Sociaalrechtelijk statuut van de sportbeoefenaar*, R.S.R. nr. 4, Antwerpen, Kluwer, 1979, 50.)

(210) *B.S.*, 30 december 1989.

(211) Volgens de Memorie van toelichting wilde men met deze bepaling het absolute verbod van oproepcontracten mogelijk maken. (M.v.T., *Gedr. St.*, Kamer, 1989-90, nr. 975/1, 63.) Deze oproepcontracten tonen in werkelijkheid immers vaak weinig respect voor het recht van de werknemers op een minimum aan werkzekerheid. (Verslag, *Gedr. St.*, Kamer, 1989-90, nr. 975/10, 45.)



## 2. Verscheidene opeenvolgende arbeidsovereenkomsten

Wat betekenen de woorden 'verscheidene opeenvolgende arbeidsovereenkomsten'?

Volgens de toelichting die aan de Raad van State verstrekt werd, wordt zelfs een eerste verlenging van de voor een bepaalde tijd gesloten overeenkomst niet van de toepassing van het artikel uitgesloten. (212) Dus vanaf het sluiten van een tweede arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk valt men onder het toepassingsgebied van artikel 10 van de WAO. (213) Door Levaux en Van Geyt werd een amendement ingediend om het woord 'verscheidene' te vervangen door het woord 'twee', maar dat amendement werd niet aangenomen. (214)

Bij de voorbereiding van de Herstelwet houdende sociale bepalingen van 22 januari 1985 (215) had de Regering plannen om de mogelijkheden voor het sluiten van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor een bepaalde tijd met jongeren beneden 30 jaar te verruimen (zonder dat ze verondersteld werden een overeenkomst voor onbepaalde tijd te hebben aangegaan). Deze plannen werden echter opgegeven na sterke tegenstand van de werknemersorganisaties. (216)

De huidige Minister van Tewerkstelling en Arbeid, M. Smet (CVP), lijkt opnieuw plannen in die richting te koesteren. Zij zou het vermoeden van artikel 10 van de WAO, dat opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor een bepaalde tijd verondersteld worden een overeenkomst voor onbepaalde tijd te zijn, niet laten spelen tot eind 1995 (als de overeenkomsten telkens een minimumduur van drie maanden hebben). (217)

## 3. Moet het om dezelfde functie gaan?

De Raad van State merkte ook op dat de tekst van artikel 10 geen antwoord geeft op de vraag of voor zijn toepassing vereist is dat de werknemer steeds in dezelfde hoedanigheid en in dezelfde functie werkzaam is gebleven. (218)

Aangezien artikel 10 echter niet als bijkomende vereiste stelt dat het moet gaan om dezelfde functie of dezelfde hoedanigheid kan dit er ook niet aan toegevoegd worden. Zodra partijen (219) verscheidene opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor een bepaalde tijd hebben gesloten, of het nu voor dezelfde of voor een andere functie is, vallen ze onder de toepassing van artikel 10 van de WAO. (220)

## 4. Onderbreking toe te schrijven aan de werknemer

Het vermoeden van artikel 10 speelt niet wanneer partijen verscheidene opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor een bepaalde tijd hebben afgesloten met een onderbreking ertussen die toe te schrijven is aan de werknemer.

---

(212) Adv. R.v.St., *Gedr. St.*, Senaat, B.Z. 1974, nr. 381/1, 65. Idem M.v.T., *Gedr. St.*, Senaat, B.Z. 1974, nr. 381/1, 5; Verslag, *Gedr. St.*, Senaat, 1977-78, nr. 258/2, 58.

(213) Idem TAQUET, M. en WANTIEZ, C., *Nouveaux visages du contrat de travail*, Brussel, éd. Jeune Barreau, 1979, 31.  
Volgens het Arbeidshof te Antwerpen speelt het aantal opeenvolgende contracten voor een bepaalde tijd geen rol. (Arbh. Antwerpen, 2 december 1988, *Soc. Kron.*, 1990, 298.)

(214) Amend. Levaux en Van Geyt, *Gedr. St.*, Kamer, 1977-78, nr. 293/2, 1-2.

(215) *B.S.*, 24 januari 1985.

(216) Zie VRANKEN, M., "Flexibiliteit van arbeidsovereenkomsten en -voorwaarden", in *Arbeidsrecht en flexibiliteit. De Sociale Herstelwet 1985*, VRANKEN, M. (ed.), R.S.R. nr. 27, Antwerpen, Kluwer Rechtswetenschappen, 1985, 28; VRANKEN, M., "Deregulating the employment relationship: current trends in Europe", *Comparative Labor Law*, Vol. 7 No. 2, 1986, 148, vn. 18; "Belgium. Important changes in Belgian labour law", *EIRR*, November 1984, 12.

(217) "Ontslaan makkelijker", *De Standaard*, 10 april 1993; "Hogere BTW moet voor meer jobs zorgen", *De Morgen*, 9 april 1993.

(218) Adv. R.v.St., *Gedr. St.*, Senaat, B.Z. 1974, nr. 381/1, 65.

(219) Artikel 10 beoogt het sluiten van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor een bepaalde tijd door dezelfde partijen, zonder verwijzing naar het begrip 'dezelfde werkgever'. (Arbrb. Brussel, 1 september 1986, *R.A.B.*, 1986, 372.)

(220) Contra COLENS, A. en COLENS, M., *Le contrat d'emploi. Contrat de travail des employés*, Larcier, Brussel, 1980, p. 118, nr. 66 (Volgens hen zijn opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor een bepaalde tijd in principe geldig wanneer het om verschillende functies gaat. De werkgever kan immers bewijzen dat de opeenvolgende contracten gerechtvaardigd waren wegens de aard van het werk.).

"Deze onderbrekingen kunnen vrijwillig zijn (persoonlijke belangen) of zelfs onvrijwillig (legerdienst). Van overwegend belang is dat ze elk misbruik vanwege de werkgever uitsluiten aangezien men hem de onderbrekingen niet kan toeschrijven." (221) Als het slechts de bedoeling van de wetgever was om elk misbruik van de werkgever uit te sluiten, vragen Taquet en Wantiez zich af waarom men niet de woorden "onderbreking die niet toe te schrijven is aan de werkgever" gebruikt heeft. De onderbreking kan immers noch toe te schrijven zijn aan de werknemer, noch aan de werkgever. In dat geval worden partijen toch geacht een overeenkomst voor onbepaalde tijd te hebben aangegaan (zie artikel 10 WAO). (222) Toch kan gesteld worden dat met het oog op het vermijden van elk misbruik door de werkgever, de huidige formulering van artikel 10 de grootst mogelijke bescherming biedt.

Maar wat gebeurt er in het volgende geval : partijen sluiten een overeenkomst voor een bepaalde tijd van 5 januari 1985 tot 5 juli 1985. Daarna volgt een onderbreking, niet toe te schrijven aan de werknemer, waarna partijen een nieuwe overeenkomst voor een bepaalde tijd sluiten van 20 maart 1990 tot 20 maart 1991.

Artikel 10 van de WAO stelt dat partijen in dit geval vermoed worden een overeenkomst voor onbepaalde tijd te hebben aangegaan, behalve wanneer de werkgever bewijst dat deze overeenkomsten gerechtvaardigd waren wegens de aard van het werk of wegens andere wettige redenen. Het vermoeden van artikel 10 treedt dus in werking, wat ook de duur van de onderbreking is tussen de verscheidene overeenkomsten (223) (in casu ongeveer 5 jaar). De werkgever zal moeten bewijzen dat de overeenkomsten gerechtvaardigd waren wegens de aard van het werk of wegens andere wettige redenen. Als wettige reden zou hij eventueel kunnen invoeren : de lange duur van de onderbreking. Of de lange duur van de onderbreking een wettige reden is en waar de grens getrokken wordt, zal door de rechtspraak in concreto uitgemaakt moeten worden. (224)

## 5. Overeenkomsten gerechtvaardigd wegens de aard van het werk of wegens andere wettige redenen

### 5.a. Analyse van de rechtspraak

Wanneer zijn opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor een bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk gerechtvaardigd wegens de aard van het werk of wegens andere wettige redenen ? De eindbeslissing ligt bij de hoven en de rechtbanken. Doordat het tegenbewijs dat de werkgever moet leveren zo algemeen geformuleerd is in artikel 10 van de WAO, hebben de raadsheren en de rechters een enorm belangrijke appreciatiebevoegdheid. Zij moeten beslissen of de aard van het werk of andere wettige redenen het sluiten van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor een bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk rechtvaardigen. (225) Zij zijn in ieder geval verplicht deze uitzonderingen op het algemene beginsel van wettelijke vastheid van betrekking restrictief te interpreteren, in

(221) M.v.T., *Gedr. St.*, Senaat, B.Z. 1974, nr. 381/1, 5; Verslag, *Gedr. St.*, Senaat, 1977-78, nr. 258/2, 58.

(222) TAQUET, M. en WANTIEZ, C., *Nouveaux visages du contrat de travail*, Brussel, éd. Jeune Barreau, 1979, 34.

(223) M.v.T., *Gedr. St.*, Senaat, B.Z. 1974, nr. 381/1, 5 ("De overeenkomsten moeten niet zonder onderbreking opeenvolgend zijn. Hierin zou een mogelijkheid schuilen om de wet te ontduiken."); Adv. R.v.St., *Gedr. St.*, Senaat, B.Z. 1974, nr. 381/1, 65; Verslag, *Gedr. St.*, Senaat, 1977-78, nr. 258/2, 58; TAQUET, M. en WANTIEZ, C., *Nouveaux visages du contrat de travail*, Brussel, éd. Jeune Barreau, 1979, 33.

(224) Vergelijk met Nederland waar dienstbetrekkingen voor een bepaalde tijd tussen dezelfde partijen, die elkaar opvolgen met tussenpozen van niet meer dan 31 dagen, in principe geacht worden een voortgezette dienstbetrekking te vormen. Voor de beëindiging van die voortgezette dienstbetrekking is een voorafgaande opzegging nodig. (art. 1639f, derde en vierde lid B.W.) In Nederland is dan een voorafgaande ontslagvergunning vereist van de Regionaal Directeur voor de Arbeidsvoorziening. Deze '31-dagen-regeling' is vele werkgevers een doorn in het oog : ze moeten er steeds rekening mee houden dat tussen elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten 31 werkloze dagen liggen. In de praktijk zijn 'elfmaandencontracten' ontstaan, waarbij arbeidsovereenkomsten voor elf maanden elkaar opvolgen met één maand ertussen. (*Arbeidsovereenkomst*, Deventer, Kluwer, losbl., Art. 1639f-2-3-13-14 en Art. 1639f-21 tot 1639f-31; SMITSKAM, C.J., *Flexibele arbeidsrelaties*, Deventer, Kluwer, 1989, 48-49 en 61-67.)

(225) JACQMAIN, J., "Lex expressa ou lex tacens ? Sur le contrat "pour un travail nettement défini", *Soc. Kron.*, 1986, 194; RAUWS, W., *Civielrechtelijke beëindigingswijzen van de arbeidsovereenkomst : nietigheid, ontbinding en overmacht*, R.S.R. nr. 30, Antwerpen, Kluwer rechtswetenschappen, 1987, 479 ("Aldus sluit de Belgische wetgever met artikel 10 van de Arbeidsovereenkomstenwet in feite aan bij de Duitse jurisprudentiële regel dat de opeenvolging van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd een objectieve rechtvaardiging behoeft").

het voordeel van de werknemer. (226) Voorbeelden uit de rechtspraak kunnen ons een idee geven van wat hoven en rechtbanken aanvaarden als wettige redenen en wanneer volgens hen de aard van het werk de opeenvolgende overeenkomsten rechtvaardigt.

Uit de recente rechtspraak, die toepassing maakt van de WAO, haalden we volgende gevallen :  
De werkgever moet de wettige redenen ter rechtvaardiging van opeenvolgende overeenkomsten voor een bepaalde tijd van één week voor het geven van zeilcursussen tijdens het groot verlof bewijzen. Het risico dat sommige cursussen niet volgeboekt worden, het feit dat de soepele aanwending van verschillende contracten voor een bepaalde tijd meer tegemoet komt aan de wensen van de cursusgevers (voor wie de cursussen een bijverdienste vormen) en het feit dat de tewerkstellingsduur hoop en al twee maanden bedraagt, zijn wettige redenen. (227)

Een reisgids sloot 254 contracten voor een bepaalde tijd met een agentschap. Er waren onderbrekingen tussen de verschillende contracten. De economische activiteiten van het agentschap vertoonden volgende kenmerken : onzekerheid wat betreft het aantal reizigers en dus ook wat betreft de noodzaak van begeleiders, onzekerheid wat betreft het klimaat en de socio-economische omstandigheden. Dit rechtvaardigde de opeenvolging van contracten voor een bepaalde tijd. (228)

Wanneer iemand een vacante functie in het onderwijs opneemt en als de cursus niet tijdelijk is, dan rechtvaardigt de aard van het werk geen opeenvolgende contracten voor een bepaalde tijd. (229)

Aangezien de aanwerving van een onderwijzeres een normale leeropdracht betrof die in aanmerking kwam voor een aanwerving voor onbepaalde tijd, rechtvaardigde de aard van het werk geen opeenvolgende contracten voor bepaalde tijd.

Een vast gebruik in het vrij onderwijs om een aanwerving voor onbepaalde tijd te laten voorafgaan door twee contracten voor één jaar is geen wettige reden die opeenvolgende contracten voor een bepaalde tijd rechtvaardigt. De wet primeert op het gebruik.

Het argument dat er onzekerheid is wat betreft het eventuele behoud van de betrekking van de onderwijzeres, rekening houdend met de daling van de schoolbevolking, is niet dienend. (230)

Wanneer de inrichtende macht elk jaar een tijdelijke afwijking wat betreft de nationaliteit moest vragen om weddetoelagen van de staat te kunnen krijgen voor een leraar van Duitse nationaliteit (ze moest telkens bewijzen dat pogingen gedaan waren om een Belgische kandidaat te vinden), was dat een wettige reden voor het sluiten van opeenvolgende contracten voor een bepaalde tijd met de leraar van Duitse nationaliteit. (231)

---

(226) Arbh. Brussel, 24 mei 1991, *J.T.T.*, 1991, 399; LENAERTS, H., *Inleiding tot het Sociaal Recht*, Gent, Story-Scientia, 1985, nr. 30.

(227) Arbrb. Brugge, 1 maart 1983, *J.T.T.*, 1984, 66, *T.S.R.*, 1983, 423.

(228) Arbrb. Brussel, 18 november 1983, *T.S.R.*, 1985, 165.

(229) Arbh. Luik, 15 mei 1984, *J.T.T.*, 1986, 182, noot, *Jur. Liège*, 1984, 524. Zie ook Arbh. Luik, 7 maart 1978, *Or.*, 1979, noot HELIN, G.

Contra Arbh. Antwerpen, 8 mei 1987, *Soc. Kron.*, 1987, 284 : In casu ging het echter om een centrum voor middenstandsopleiding, waarvan de werking beheerst en betoelaagd werd door het Instituut voor voortdurende vorming van de middenstand. Een leerkracht kreeg er gedurende 15 jaar een arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd lopende over 33 weken, met telkens een onderbreking van mei tot september. Volgens het Arbeidshof was hier geen sprake van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, gelet op de jaarlijkse onderbreking van mei tot september en aangezien de opeenvolging gerechtvaardigd was door de eigen aard van het werk. Ludo VENY beklemtoonde dat deze beslissing, bij analoge interpretatie, niet kan toegepast worden op een gewone leeropdracht. (VENY, L., "In afwachting van een statuut" (noot onder Arbh. Brussel, 13 mei 1986), *R.W.*, 1988-89, 203.)

(230) Arbh. Antwerpen, 12 september 1985, *R.W.*, 1986-87, 595. Idem Arbh. Brussel, 13 mei 1986, *R.W.*, 1988-89, 200, noot VENY, L. (Wordt in casu niet als wettige reden aanvaard : de bijzondere aard van de onderwijsinstelling en haar programma's en het afhankelijk zijn van allerlei factoren zoals aantal inschrijvingen.).

(231) Arbh. Luik, 15 mei 1984, *J.T.T.*, 1986, 182, noot, *Jur. Liège*, 1984, 524 ("verniet." Arbrb. Namen, 5 oktober 1981).

Wanneer de arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd (in casu voor 5 jaar) beter de vastheid van betrekking garandeert dan de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, dan is dat een wettige reden voor het sluiten van opeenvolgende overeenkomsten (belang van de werknemer). (232)

Het vooruitzicht van een wettelijke schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst (in casu wegens burgerdienst als gewetensbezwaarde) is geen wettige reden voor het sluiten van een tweede contract voor een bepaalde tijd, lopend tot de datum dat de werknemer dacht opgeroepen te worden voor zijn burgerdienst. Dit was niet in het belang van de werknemer, aangezien hij afzag van de beschermende bepalingen voor de miliciens uit de WAO. Het Arbeidshof zag wel duidelijk het belang van de werkgever, nl. hij werd ontheven van zijn wettelijke verplichtingen. (233)

Opeenvolgende kontrakten voor een bepaalde tijd gesloten met de vereffenaar van een gerechtelijk akkoord zijn gerechtvaardigd, gelet op het specifiek en tijdelijk karakter van deze tewerkstelling, in het belang van de vereffening en in het persoonlijk belang van de werknemer. (234)

De vereffening van een onderneming kan het sluiten van één, twee of zelfs drie contracten voor een bepaalde tijd onmiddellijk volgend op een contract voor onbepaalde tijd wettigen, met het oog op de beëindiging van de werkzaamheden bij de stopzetting van de activiteiten van de onderneming, voor zover deze stopzetting te voorzien is in een relatief nabije toekomst. Dit is niet het geval wanneer 15 contracten voor een bepaalde tijd gesloten werden in de loop van ongeveer 11 jaar. (235)

Of opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor een bepaalde tijd gerechtvaardigd zijn wegens de slechte economische toestand van de onderneming moet in concreto onderzocht worden (in casu voor de dienst vliegtuigcabine - onderhoudspersoneel van SABENA). Hier mag geen algemene toepassing van gemaakt worden, in abstracto. In casu bewees de werkgever niet dat de fluctuaties van het personeelsbestand dergelijke vormen aannamen, dat het onvermijdelijk werd de vastheid van betrekking voor alle personeelsleden af te schaffen. De opeenvolgende overeenkomsten waren niet gerechtvaardigd. (236)

Onvoorspelbare schommelingen in het werkvolume kunnen op zichzelf geen wettige reden uitmaken om opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor een bepaalde tijd te sluiten. Het tegendeel aanvaarden zou neerkomen op het tolereren van een onwettige vorm van 'deregulering' van de arbeidsverhoudingen. De meeste ondernemingen kennen immers dergelijke onvoorspelbare schommelingen en wanneer men hen zou toelaten om systematisch beroep te doen op opeenvolgende overeenkomsten voor een bepaalde tijd, zouden de uitzonderingen tot regel verheven worden. (237)

Het feit dat de werknemer meewerkt aan de verwezenlijking van welbepaalde projecten in de ontwikkelingslanden door rechtstreekse of onrechtstreekse bemiddeling van nationale of internationale officiële instellingen, is een wettige reden die de opeenvolging rechtvaardigt van contracten voor een bepaalde tijd. Dit is zeker zo nu de medewerking aan dergelijke ontwikkelingsprojecten vaak van precaire aard is, onderworpen als zij is aan onder andere politieke risico's. (238)

---

(232) Arbrb. Luik, 15 juni 1982, *Jur. Liège*, 1983, 330, noot R.M.. Het belang van de werknemer werd ook ingeroepen in Arbrb. Brussel, 16 maart 1988, *R.A.B.*, 1988, 165.

(233) Arbh. Brussel, 4 oktober 1991, *Soc. Kron.*, 1992, 115, noot JACQMAIN, J. Kritisch vraagt J. Jacquemain zich af of het echt zo duidelijk is dat het tweede contract voor een bepaalde tijd niet gesloten werd op vraag van de werknemer. Waarom zou de werkgever zich de moeite getroosten om deze constructie op te zetten, in plaats van gewoon een andere werknemer aan te werven die vrij was van militaire verplichtingen?

(234) Arbrb. Brussel, 29 maart 1983, *J.T.T.*, 1984, 65.

(235) Arbh. Brussel, 20 april 1983, *T.S.R.*, 1983, 276.

(236) Arbrb. Brussel, 3 juli 1984, *R.A.B.*, 1985, 380.

(237) Arbh. Brussel, 24 mei 1991, *J.T.T.*, 1991, 399, *VBO Bulletin*, 1991, 95 (In casu ging het om een "agent de trafic-enregistrement" bij Sabena die twee opeenvolgende contracten voor een bepaalde tijd had gesloten, nl. van vijf en een halve maand en van drie maanden. Volgens het Arbeidshof was het tweede contract een gemakkelijksoplossing voor de werkgever om "op een soepele manier" zijn problemen van personeelsbeheer te regelen in weerwil van de wettelijke bepalingen en was het geen onvermijdelijke noodzaak, inherent aan de aard van het werk.)

(238) Arbh. Brussel, 20 maart 1985, *J.T.T.*, 1985, 446.

Het feit dat het theater voor elk seizoen artistiek personeel moet kunnen kiezen in functie van het programma, is een wettige reden voor het sluiten van opeenvolgende contracten met een operazanger voor de duur van het theaterseizoen, dat één jaar duurt. Bovendien kan ook de artiest dan elk jaar vrij zijn werk kiezen. De onzekerheid wat betreft het toekennen van subsidies kan niet systematisch ingeroepen worden om opeenvolgende overeenkomsten voor een bepaalde tijd te rechtvaardigen. (239)

Een danser werd door een schouwburg aangeworven met een arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd van één jaar, die van jaar tot jaar hernieuwd werd gedurende tien jaar. Deze opeenvolgende arbeidsovereenkomsten waren gerechtvaardigd wegens de aard van het werk : een spektakelonderneming moet zich van seizoen tot seizoen bij de keuze van haar personeel kunnen laten leiden door artistieke criteria. Zij moet de kwaliteit van de voorgestelde spektakels kunnen behouden. Er zijn ook andere wettige redenen die de opeenvolgende overeenkomsten rechtvaardigen nl. de financiële afhankelijkheid van de schouwburg tegenover de staat. Zij krijgt een jaarlijkse dotatie zodat ze het budget dat zal toegekend worden niet met zekerheid kent en dus ook niet weet welke activiteiten ze zal kunnen ontplooien. (240)

Het feit dat de indienstneming van een vorser door een universitaire instelling onderworpen is aan de toekenning van een begroting door een buitenstaand organisme is een wettige reden die opeenvolgende overeenkomsten voor een bepaalde tijd rechtvaardigt. Dat buitenstaand organisme bepaalde ook de duur en de hernieuwing van de tijdelijke kredieten. (241)

Wanneer de werkgever een werkgroep met wetenschappelijk doel en tijdelijk karakter is die op initiatief en met toelagen van de Staat opgericht is en deze toelagen per schijven toegekend worden naargelang het onderzoek vordert en de overeenkomst tussen de werkgever en de Staat zelf ook een tijdelijk karakter heeft, hetgeen het sluiten van arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd noodzakelijkerwijze uitsluit, dan wordt de opeenvolging van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd door wettige redenen gerechtvaardigd. Er is hier geen fraude in hoofde van de werkgever. (242)

Een werkneemster werd aangeworven met een overeenkomst voor een bepaalde tijd als "interimverkoopster" met het oog op de vervanging, wegens arbeidsongeschiktheid, van de vaste verkoopster. Aangezien de ziekte van de vaste verkoopster steeds verlengd werd, sloten partijen een twaalfal opeenvolgende overeenkomsten voor een bepaalde tijd. De laatste overeenkomst werd niet meer hernieuwd, alhoewel de vaste verkoopster nog steeds arbeidsongeschikt was. De opeenvolgende overeenkomsten waren gerechtvaardigd wegens de aard van de aanwerving, nl. omwille van de opeenvolgende verlengingen van de arbeidsongeschiktheid van de vaste verkoopster. (243)

Partijen sloten een eerste contract voor een bepaalde tijd van 2 maanden en 2 dagen op 29 juni 1978, om aan een vermeerdering van het werk tijdens de zomervakantie te beantwoorden. Aansluitend - op 1 september 1978 - sloten partijen een tweede arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd van 1 maand, wegens de ziekte van de beheerder. Op 28 september 1978 sloten ze nogmaals een overeenkomst voor de duur van 1 maand, wegens het arbeidsongeval van één van de verkoopsters. Het is in casu niet bewezen dat de werkgever de wettelijke bepalingen inzake opzegging heeft willen omzeilen. De opeenvolgende contracten waren gerechtvaardigd. (244)

In dit laatste geval heeft het Arbeidshof te Luik toch wel een verkeerde toepassing gemaakt van artikel 10 van de WAO. Het Arbeidshof legt de bewijslast eigenlijk terug bij de werknemer terwijl artikel 10 de bewijslast juist bij de werkgever gelegd heeft. De werkgever had hier moeten bewijzen dat er wettige redenen aanwezig waren voor het sluiten van de drie opeenvolgende contracten voor een bepaalde tijd.

---

(239) Arbh. Brussel, 18 december 1984, *R.A.B.*, 1985, 264. Idem voor een actrice aangeworven door een theater met overeenkomsten voor het theaterseizoen, gedurende acht jaar (Arbh. Antwerpen, 2 december 1988, *Soc. Kron.*, 1990, 298).

(240) Arbrb. Brussel, 31 oktober 1986, *J.T.T.*, 1987, 227.

(241) Arbh. Brussel, 25 juni 1985, *J.T.T.*, 1986, 379; Arbrb. Brussel, 12 juni 1990, *R.A.B.*, 1990, 420. Zie ook Arbh. Brussel, 25 februari 1981, *T.S.R.*, 1981, 305; Arbh. Brussel, 21 december 1983, *T.S.R.*, 1984, 85.

(242) Arbh. Luik, 5 november 1985, *Soc. Kron.*, 1986, 203.

(243) Arbrb. Namen, 28 maart 1983, *Pas.*, III, 1983, 20.

(244) Arbh. Luik, 26 november 1983, *Jur. Liège*, 1984, 259.

De verplichting om een wettelijke bepaling te respecteren die verbiedt een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd te sluiten, is ook een wettige reden die opeenvolgende overeenkomsten voor een bepaalde tijd rechtvaardigt. (245)

## 5.b. Besluit

Een vaste lijst opmaken van de wettige redenen voor het sluiten van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor een bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk is onmogelijk. Toch kan men in de rechtspraak een aantal grote trends waarnemen.

Zeer belangrijk is de vaststelling dat hoven en rechtbanken 'de aard van het werk' of 'andere wettige redenen' restrictief interpreteren. (246)

Opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor een bepaalde tijd zijn gerechtvaardigd :

- wanneer ze in het belang van de werknemer zijn gesloten (b.v. wanneer ze hem een grotere vastheid van betrekking garanderen dan de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd of wanneer ze meer tegemoet komen aan zijn wensen dan een overeenkomst voor onbepaalde tijd); (247)
- wegens de slechte economische toestand van de onderneming (gerechtelijk akkoord, vereffening) (248), maar onvoorspelbare schommelingen in het werkvolume kunnen op zichzelf geen wettige reden uitmaken om opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor een bepaalde tijd te sluiten (249);
- voor de aanwerving van artistiek personeel door een theater, opera e.d. in functie van het programma, voor de duur van het theaterseizoen; (250)
- wanneer de indienstneming van een werknemer onderworpen is aan de toekenning van een begroting of toelagen door een buitenstaand organisme (vorser aangeworven door een werkgroep met wetenschappelijk doel en tijdelijk karakter die met toelagen van de staat opgericht is; vorser aan universiteit wiens indienstneming onderworpen is aan de toekenning van een begroting door een buitenstaand organisme; financiële afhankelijkheid van de schouwburg tegenover de staat; de inrichtende macht die elk jaar een tijdelijke afwijking wat betreft de nationaliteit moet vragen om weddetoelagen van de staat te krijgen voor een leraar van Duitse nationaliteit) (251).

Wanneer iemand een vacante functie opneemt in het onderwijs en als de cursus niet tijdelijk is, rechtvaardigt de aard van het werk geen opeenvolgende contracten voor een bepaalde tijd. De onzekerheid wat betreft het aantal inschrijvingen, gelet op de daling van de schoolbevolking, is geen wettige reden die opeenvolgende overeenkomsten voor een bepaalde tijd rechtvaardigt. (252)

---

(245) Arbrb. Brussel, 16 maart 1988, *R.A.B.*, 1988, 165. Zie ook Arbh. Brussel, 21 december 1983, *T.S.R.*, 1984, 85 en Arbrb. Brussel, 12 juni 1990, *R.A.B.*, 1990, 420 (betreffende assistenten van vrije universitaire instellingen gesubsidieerd door de staat).

(246) Idem TILLEMANS, F., *Tijdelijke arbeid, uitzendarbeid en terbeschikkingstelling van werknemers*, Deurne, Kluwer Rechtswetenschappen België, 1992, 6-7.

(247) Zie Arbrb. Luik, 15 juni 1982, *Jur. Liège*, 1983, 330, noot R.M.; Arbrb. Brugge, 1 maart 1983, *J.T.T.*, 1984, 66, *T.S.R.*, 1983, 423; Arbrb. Brussel, 29 maart 1983, *J.T.T.*, 1984, 65; Arbh. Brussel, 18 december 1984, *R.A.B.*, 1985, 264; Arbrb. Brussel, 16 maart 1988, *R.A.B.*, 1988, 165; Arbh. Brussel, 4 oktober 1991, *Soc. Kron.*, 1992, 115, noot JACQMAIN, J.

(248) Arbrb. Brussel, 29 maart 1983, *J.T.T.*, 1984, 65.; Arbh. Brussel, 20 april 1983, *T.S.R.*, 1983, 276.

(249) Arbh. Brussel, 24 mei 1991, *J.T.T.*, 1991, 399, *VBO Bulletin*, 1991, 95; Arbrb. Brussel, 3 juli 1984, *R.A.B.*, 1985, 380.

(250) Arbh. Brussel, 18 december 1984, *R.A.B.*, 1985, 264; Arbrb. Brussel, 31 oktober 1986, *J.T.T.*, 1987, 227; Arbh. Antwerpen, 2 december 1988, *Soc. Kron.*, 1990, 298.

(251) Arbh. Brussel, 25 juni 1985, *J.T.T.*, 1986, 379; Arbrb. Brussel, 12 juni 1990, *R.A.B.*, 1990, 420; Arbh. Luik, 5 november 1985, *Soc. Kron.*, 1986, 203; Arbrb. Brussel, 31 oktober 1986, *J.T.T.*, 1987, 227; Arbh. Luik, 15 mei 1984, *J.T.T.*, 1986, 182, noot, *Jur. Liège*, 1984, 524. Contra Arbh. Brussel, 18 december 1984, *R.A.B.*, 1985, 264 ("De onzekerheid wat betreft het toekennen van subsidies kan niet systematisch ingeroepen worden om opeenvolgende overeenkomsten voor een bepaalde tijd te rechtvaardigen.").

(252) Arbh. Luik, 15 mei 1984, *J.T.T.*, 1986, 182, noot, *Jur. Liège*, 1984, 524; Arbh. Antwerpen, 12 september 1985, *R.W.*, 1986-87, 595; Arbh. Brussel, 13 mei 1986, *R.W.*, 1988-89, 200, noot VENY, L.

#### IV. Niet-hernieuwen van de arbeidsovereenkomst met een tijdsbepaling en rechtsmisbruik

In beginsel is de weigering van de werkgever om een arbeidsovereenkomst te sluiten of te hernieuwen rechtmatig. Hier geldt immers de contractvrijheid: beide partijen moeten vrij toestemmen in de totstandkoming van de arbeidsovereenkomst. (253)

Er werd gesteld dat misbruik kan gemaakt worden van de bevoegdheid om niet te contracteren (254) maar dat lijkt niet in overeenstemming met de contractvrijheid, tenzij er sprake is van ongeoorloofde discriminatie.

Het Hof van Beroep te Brussel besliste in 1958 dat de werkgever die aan de werknemer liet verstaan dat zijn arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd normalerwijze zou hernieuwd worden, zich schuldig maakte aan rechtsmisbruik wanneer hij ontijdig liet weten dat dit niet het geval zou zijn. De werkgever had de plicht de werknemer tijdig de ogen te openen, wanneer hij hem vele redenen gegeven had om te geloven in een nieuwe aanwerving. De werkgever had ook de plicht de werknemer te gelegener tijd toe te laten schikkingen te treffen tegen het risico van gedwongen werkloosheid. De schade van de werknemer werd begroot ex aequo et bono en de werkgever werd veroordeeld tot het betalen van de schadevergoeding. (255)

W. van Eeckhoutte stelt hieromtrent: "Nu kan het zijn dat, in gevallen waarin de aard van het werk of andere redenen zulks rechtvaardigen, het herhaald sluiten van rechtsgeldige overeenkomsten voor een bepaalde tijd bij de werknemer de gerechtvaardigde verwachting wekt dat de overeenkomst ook in de verdere toekomst zal worden hernieuwd, minstens dat een niet-vernieuwing hem tijdig zal worden meegedeeld". (256)

#### Hoofdstuk IV. Schorsing van de uitvoering van de overeenkomst

##### I. Inleiding

Voor de werklieden zijn er geen bijzondere bepalingen betreffende de schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk. De bepalingen die gelden voor de werklieden verbonden door een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd zijn ook hier van toepassing. (257)

De uitvoering van de arbeidsovereenkomst wordt bijvoorbeeld geschorst de dagen waarop de werkmán (en ook de bediende) jaarlijkse vakantie neemt. De werknemers onderworpen aan de sociale zekerheid hebben in beginsel recht op een jaarlijkse vakantie, ongeacht of ze aangeworven zijn voor onbepaalde tijd of voor een bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk. (258) De duur van de jaarlijkse vakantie wordt vastgesteld naar rata van het aantal effectief gewerkte dagen, of ermee gelijkgestelde dagen, in het kalenderjaar dat het jaar voorafgaat waarin de vakantie dient te worden toegekend. (259)

---

(253) Zie art. 1108-1109 B.W.. RAUWS, W., *Civielrechtelijke beëindigingswijzen van de arbeidsovereenkomst: nietigheid, ontbinding en overmacht*, R.S.R. nr. 30, Antwerpen, Kluwer rechtswetenschappen, 1987, 92-93 en 109.

(254) CUYPERS, D., *Misbruik van ontslagrecht en willekeurig ontslag*, Brugge, Die Keure, 1990, p. 298, nr. 192.

(255) Brussel, 28 januari 1958, *J.T.*, 1959, 491.

(256) VAN EECKHOUTTE, W., "De goede trouw in het arbeidsovereenkomstenrecht: een aanzet tot herbronning en reïntegratie", *T.P.R.*, 1990, 1003.

(257) Zie art. 26-31 en 49-58 WAO.  
Er is slechts één afwijkende regeling nl. de ontslagbescherming omwille van militaire verplichtingen (art. 38, § 3, eerste lid WAO).

(258) Art. 1 en 2 Wetten betreffende de jaarlijkse vakantie van de werknemers gecoördineerd bij koninklijk besluit van 28 juni 1971.

(259) Art. 3 K.B. 30 maart 1967 tot bepaling van de algemene uitvoeringsmodaliteiten van de wetten betreffende de jaarlijkse vakantie der loonarbeiders.

Wat de bedienden betreft zijn er wel enkele afwijkende regelingen inzake de schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk. We zullen hierna de belangrijkste bespreken.

Ook zullen we nagaan wat de invloed is van de schorsing op het einde van de arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk.

## **II. Ziekte of ongeval**

### **1. Gewaarborgd loon**

De bediende die is aangeworven voor een bepaalde tijd van tenminste drie maanden of voor een duidelijk omschreven werk waarvan de uitvoering normaal een tewerkstelling van tenminste drie maanden vergt, behoudt het recht op zijn loon gedurende de eerste dertig dagen van arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval. (260) Hier is er geen verschil met de bediende aangeworven voor onbepaalde tijd.

De bediende die is aangeworven voor een bepaalde tijd van minder dan drie maanden of voor een duidelijk omschreven werk waarvan de uitvoering normaal een tewerkstelling van minder dan drie maanden vergt, heeft in geval van arbeidsongeschiktheid wegens ziekte ander dan een beroepsziekte of wegens ongeval ander dan een arbeidsongeval of een ongeval op de weg naar of van het werk, slechts recht op zijn loon voor een periode van zeven dagen. Ook heeft hij recht op 60 pct. van het gedeelte van dat loon dat de loongrens die in aanmerking komt voor de berekening van de uitkeringen van de ziekte- en invaliditeitsverzekering niet overschrijdt, gedurende de zeven daaropvolgende dagen. (261) Krachtens artikel 3 van de C.A.O. nr. 13bis gesloten in de Nationale Arbeidsraad genieten deze bedienden echter ook van een gewaarborgd maandloon. (262)

Voor hen geldt dus dezelfde regeling als voor de werklieden. Deze bedienden moeten ook tenminste één maand zonder onderbreking in dienst zijn van dezelfde onderneming, om recht te hebben op dit gewaarborgd loon. (263) Wanneer hun arbeidsongeschiktheid geen veertien dagen duurt, is de eerste werkdag van de periode van arbeidsongeschiktheid een carensdag. De periode van gewaarborgd loon begint dan de volgende dag. Wanneer de werkgever echter loon moet uitbetalen voor de dag waarop de arbeidsongeschiktheid begon (krachtens artikel 27 van de WAO), is de carensdag de eerste volgende werkdag terwijl de dag betaald krachtens artikel 27 beschouwd wordt als de eerste dag van de periode van gewaarborgd loon. (264)

De bediende die is aangeworven voor een bepaalde tijd van minder dan drie maanden of voor een duidelijk omschreven werk waarvan de uitvoering normaal een tewerkstelling van minder dan drie maanden vergt heeft in geval van arbeidsongeschiktheid wegens beroepsziekte, arbeidsongeval of ongeval op de weg naar of van het werk recht op zijn loon voor een periode van zeven dagen die aanvangt met de eerste dag van de arbeidsongeschiktheid. (265) De arbeidsdag die door de bediende onderbroken wordt wegens beroepsziekte, arbeidsongeval of ongeval op de weg naar of van het werk en die hem wordt uitbetaald krachtens artikel 27 van de WAO, is de eerste dag van die periode van zeven dagen. (266) Krachtens artikel 10 van de C.A.O. nr. 13bis van 26 februari 1979 gesloten in de Nationale Arbeidsraad genieten deze bedienden ook van een gewaarborgd maandloon.

---

(260) Art. 70 WAO.

(261) Art. 71, eerste lid WAO.

(262) C.A.O. nr. 13bis van 26 februari 1979, tot aanpassing van de C.A.O. nr. 13 van 28 juni 1973, betreffende het toekennen van een gewaarborgd maandloon aan sommige bedienden in geval van arbeidsongeschiktheid ingevolge ziekte, ongeval van gemeen recht, arbeidsongeval of beroepsziekte aan de wet van 3 juli 1978, betreffende de arbeidsovereenkomsten.

(263) Art. 52, § 1, vijfde lid WAO.

(264) Art. 52, § 1, tweede lid WAO.

(265) Art. 72, eerste lid WAO.

(266) Art. 72, tweede lid WAO.



## 2. Beëindiging van de overeenkomst bij langdurige arbeidsongeschiktheid

Voor de werklieden aangeworven met een arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk, is er geen speciale bepaling in de WAO opgenomen inzake beëindiging bij langdurige arbeidsongeschiktheid. (267) Dit betekent dat de werkgever die de overeenkomst bij langdurige arbeidsongeschiktheid wil beëindigen, vóór het einde van de termijn en zonder dringende reden, de bepalingen van artikel 40 van de WAO moet naleven. Hij zal een vergoeding moeten betalen gelijk aan het bedrag van het loon dat verschuldigd is tot het bereiken van die termijn, zonder echter het dubbel te mogen overtreffen van het loon dat overeenstemt met de duur van de opzeggingstermijn, die in acht had moeten worden genomen, als de overeenkomst zonder tijdsbepaling was gesloten. (cf. infra Hoofdstuk V., II.)

Wanneer de bediende een arbeidsovereenkomst heeft gesloten voor een bepaalde tijd van minder dan drie maanden of voor een duidelijk omschreven werk waarvan de uitvoering normaal een tewerkstelling van minder dan drie maanden vergt, dan mag de werkgever bij arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval die meer dan zeven dagen duurt, de overeenkomst zonder vergoeding beëindigen. (268) De beëindiging mag gebeuren vanaf de achtste dag van de arbeidsongeschiktheid. Ze mag niet vroeger gebeuren, ook al overschrijdt de voorziene duur van de arbeidsongeschiktheid volgens het medisch attest zeven dagen. (269) Bij deze beëindiging moeten noch een opzegging, noch vormvereisten nageleefd worden.

Wanneer de bediende die aangeworven werd voor een bepaalde tijd van tenminste drie maanden of voor een duidelijk omschreven werk waarvan de uitvoering normaal een tewerkstelling van tenminste drie maanden vergt meer dan zes maanden arbeidsongeschikt is ten gevolge van ziekte of ongeval, en indien de vastgestelde tijd niet is verstreken of het overeengekomen werk niet werd verwezenlijkt, dan kan de werkgever te allen tijde een einde maken aan de overeenkomst mits vergoeding. Deze is gelijk aan het loon dat nog moest betaald worden tijdens de overeengekomen tijd of tijdens de termijn die nog nodig is voor de verwezenlijking van het werk, maar met een maximum van drie maanden loon. Bovendien mag de werkgever hetgeen hij betaald heeft sedert het begin van de arbeidsongeschiktheid (b.v. gewaarborgd loon) hiervan aftrekken. (270)

Dit zijn afwijkingen op het principe van de conventionele vastheid van betrekking. De werkgever krijgt hier immers de toestemming van de wetgever om de arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk van de bedienden te beëindigen vóór het einde van de overeengekomen termijn.

## III. Zwangerschapsverlof en bevallingsrust

De bescherming tegen ontslag geldt voor alle zwangere werkneemsters, ook voor hen die verbonden zijn door een arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk. De werkgever mag geen handeling stellen die ertoe strekt eenzijdig een einde te maken aan hun dienstbetrekking vanaf het ogenblik waarop hij werd ingelicht omtrent de zwangerschap tot een maand na het

---

(267) Voor de werklieden aangeworven voor onbepaalde tijd, zie artikel 58 van de WAO.

(268) Art. 79 WAO. De wet van 7 augustus 1922 op het bediendencontract bevatte reeds de volgende bepaling in artikel 10, eerste lid: "Wanneer het dienstverband is aangegaan op proef of voor een bepaalde onderneming, kan de werkgever, wegens de onbekwaamheid tot arbeiden, een eind maken aan de overeenkomst, zonder vergoeding, zoo die onbekwaamheid meer dan acht dagen duurt". (Zie HOUBEN, J., *De wet op het dienstcontract van 7 augustus 1922*, Brussel, E. Bruylant, 1934, 76-77. Houben stelde dat de wetgever hier te streng was opgetreden ten aanzien van de arbeidsovereenkomsten voor een bepaalde onderneming. Zo'n overeenkomst kon immers vijf jaar of langer duren.) Door de wet van 8 mei 1959 tot wijziging van de artikelen 12 en 35 van de wetten op de bediendenarbeids-overeenkomst, geordend bij koninklijk besluit van 20 juli 1955 (B.S., 14 mei 1959) werd de toepassing van de hiervoor vermelde regel beperkt tot de arbeidsovereenkomsten voor bedienden voor een bepaalde tijd of voor een bepaalde onderneming van minder dan drie maanden. Merk op dat ook de duur van de proef toen drie maanden niet mocht overschrijden.

(269) Arbrb. Antwerpen, 21 mei 1988, *Soc. Kron.*, 1989, 270. Idem Verslag, *Gedr. St.*, Kamer, 1977-78, nr. 293/4, 24; VOTQUENNE, D., "Beëindiging zonder opzegging" in *Aanwerven, Tewerkstellen, Ontslaan (ATO)*, Antwerpen, Kluwer rechtswetenschappen, losbl., O 102-2060.

(270) Art. 80 WAO. Voor de bedienden aangeworven voor onbepaalde tijd, zie artikel 78 WAO.

einde van de postnatale rustperiode, behalve om redenen die vreemd zijn aan de lichamelijke toestand of aan de bevalling.

De werkgever moet hiervan het bewijs leveren. Anders zal hij aan de werkneemster een forfaitaire vergoeding moeten betalen die gelijk is aan het brutoloon voor drie maanden, onverminderd de verschuldigde verbrekingsvergoeding. (271)

Wanneer de werkneemster zich op het ogenblik dat de overeenkomst voor een bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk eindigt tijdens deze beschermde periode bevindt, heeft zij geen recht op de forfaitaire vergoeding wegens ontslag van een zwangere werkneemster. De overeenkomst is dan immers geëindigd door afloop van de termijn of door de voltooiing van het werk en niet door een eenzijdige handeling van de werkgever.

#### **IV. Militaire verplichtingen**

##### **1. Gewaarborgd loon**

De uitvoering van de arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk wordt ook geschorst voor de duur van de militaire verplichtingen. (272) Voor deze periode is er geen recht op gewaarborgd loon.

##### **2. Bescherming tegen ontslag**

De bescherming tegen ontslag omwille van militaire verplichtingen (273) geldt niet voor werknemers aangeworven met een arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk. (274)

Wanneer de werkgever eenzijdig de arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk beëindigt omwille van de militaire verplichtingen van de werknemer, moet hij enkel een verbrekingsvergoeding betalen maar niet de forfaitaire vergoeding wegens ontslag omwille van militaire verplichtingen. (275)

#### **V. Invloed van de schorsing op het einde van de arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk**

De duur van de arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk wordt niet verlengd met de duur van de schorsing van de uitvoering van de overeenkomst. (276) De

---

(271) Art. 40, § 2 WAO en art. 40 Arbeidswet van 16 maart 1971.

Idem TAQUET, M. en WANTIEZ, C., "La loi sur les contrats de travail", *J.T.T.*, 1978, 295.

(272) Art. 29 WAO.

(273) Art. 38, § 3 en art. 39, § 2 WAO.

(274) Dit werd bevestigd door de Minister: "dat de thans vigerende tekst, ... alleen werknemers beschermt die voor onbepaalde tijd in dienst zijn genomen." (Verslag, *Gedr. St.*, Kamer, 1977-78, nr. 293/4, 15). Idem Arbh. Brussel, 4 oktober 1991, *Soc. Kron.*, 1992, 115, noot JACQMAIN, J..

(275) Deze forfaitaire vergoeding is vastgesteld in artikel 39, § 2 van de WAO.

(276) Comm. Ber. V.Z.I., 14 juli 1967, *Med. V.B.N.*, 1967, 1840; Arbh. Gent 14 juni 1989, *T.G.R.*, 1989, 180. Idem HORION, P., *Suspension du travail et salaire garanti*, Luik, 1963, nr. 20; QUISTHOUDT, C., *De arbeidsovereenkomst der werklieden*, Brussel, D.A.P., 1966, 64; COLENS, A. en COLENS, M., *Le contrat d'emploi. Contrat de travail des employés*, Brussel, Larcier, 1980, p. 129, nr. 74; DE GEYTER, K., "De arbeidsovereenkomsten voor een bepaalde tijd of een duidelijk omschreven werk", *Or.*, 1986, 9-10; JACQMAIN, J., "Lex expressa ou lex tacens? Sur le contrat 'pour un travail nettement défini'", *Soc. Kron.*, 1986, 195 ("il serait impensable de forcer l'employeur à occuper à nouveau l'intéressé après son retour alors que ses compagnons auraient été renvoyés, le travail terminé."); RAUWS, W., *Civielrechtelijke beëindigingswijzen van de arbeidsovereenkomst: nietigheid, ontbinding en overmacht*, R.S.R. nr. 30, Antwerpen, Kluwer rechtswetenschappen, 1987, 750-751; VERBRUGGE, F., "L'occupation momentanée d'un travailleur", *Or.*, 1992, 4.

arbeidsovereenkomst eindigt op de overeengekomen einddatum of wanneer het overeengekomen werk voltooid is. (277)

De verplichtingen van beide partijen houden op dat ogenblik op te bestaan. (278) Artikel 14 van het koninklijk besluit van 18 april 1974 tot bepaling van de algemene wijze van uitvoering van de wet van 4 januari 1974 betreffende de feestdagen bepaalt echter, dat de werkgever gehouden blijft tot betaling van het loon voor de feestdagen die vallen in de periode van dertig dagen die volgt op het einde van de arbeidsovereenkomst of van de verrichting van de arbeid. Dit geldt niet wanneer de werknemer de arbeidsovereenkomst beëindigt zonder een dringende reden of wanneer de werkgever ze om een dringende reden beëindigt. De verplichting tot betaling van het loon houdt in ieder geval op zodra de werknemer voor een nieuwe werkgever begint te arbeiden.

J. Jacqmain vindt dat dit principe van vastheid van de termijn minder strict zou kunnen toegepast worden, behalve in die gevallen waar de arbeidsomstandigheden werkelijk verhinderen dat het einde van de overeenkomst zou uitgesteld worden. Wanneer de economische evolutie (aangemoedigd door de wetgevende evolutie) van de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd de uitzondering zou maken, zou de sociale rechtvaardigheid een ernstige herziening eisen van de regeling inzake schorsing van de arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk. Dan zou moeten worden overwogen om de duur van de overeenkomst toch te verlengen met de duur van de schorsing van de uitvoering. (279)

Jacqmain erkent echter terecht dat er heel wat juridische obstakels zijn, zoals het begrip arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd (partijen moeten bij het sluiten van de overeenkomst precies de einddatum kennen) en artikel 11 van de WAO (wanneer partijen na het verstrijken van de termijn voortgaan met de uitvoering van de overeenkomst, gelden dezelfde voorwaarden als voor de overeenkomst voor onbepaalde tijd). (280) Er is, de lege lata, geen wettekst die de verlenging toelaat van de duur van de arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk met de duur van de schorsing van de uitvoering van de overeenkomst.

## **Hoofdstuk V. Einde van de arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk**

### **I. Door afloop van de termijn of door voltooiing van het werk**

De arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd eindigt automatisch door de afloop van de termijn waarvoor de overeenkomst werd gesloten (art. 32, 1° WAO). (281)

De arbeidsovereenkomst voor een duidelijk omschreven werk eindigt automatisch door de voltooiing van het werk waarvoor de overeenkomst werd gesloten (art. 32, 2° WAO).

---

(277) Bij de voorbereiding van de Wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten antwoordde de Minister onder andere : "De overeenkomst voor een bepaalde tijd eindigt normaal bij het verstrijken van de termijn, ook indien de uitvoering van de overeenkomst geschorst is omdat de werknemer zijn militaire verplichtingen vervult." (Verslag, *Gedr. St.*, Kamer, 1977-78, nr. 293/4, 15). Idem STEYAERT, J., *Arbeidsovereenkomst. Handarbeiders en bedienden*, Gent, Story-Scientia, 1973, nr. 645-646-658 en 679. Idem Arbh. Gent, 14 juni 1989, *T.G.R.*, 1989, 180 ("Arbeidsongeschiktheid ingevolge ziekte of ongeval schorst alleen de uitvoering van de overeenkomst, doch is zonder gevolg wat betreft het verstrijken van de arbeidsovereenkomst afgesloten tot de voltooiing van een duidelijk omschreven werk. Dergelijke overeenkomst neemt automatisch een einde wanneer het werk voltooid is. De wet bepaalt niet dat de werkgever de voltooiing van de werkzaamheden dient te signaleren.").

(278) Zie Arbh. Antwerpen, 29 juni 1979, *T.S.R.*, 1980, 101 (De feestdagenwetgeving houdt geen verplichting in tot betaling van loon voor een inhaalrustdag, wanneer de arbeidsovereenkomst voor een bepaald werk of voor een bepaalde tijd eindigt zonder dat een inhaalrustdag kan genomen worden.).

(279) Ook P. Horion stelde in 1963 dat in zeldzame gevallen de schorsing van de uitvoering, de schorsing van de duur van de overeenkomst zou kunnen meebrengen. Hij dacht bijvoorbeeld aan een overeenkomst voor beroepsherscholing. (HORION, P., *Suspension du travail et salaire garanti*, Luik, 1963, nr. 20.)

(280) JACQMAIN, J., "Lex expressa ou Lex tacens ? Sur le contrat "pour un travail nettement défini", *Soc. Kron.*, 1986, 195.

(281) De mededeling door een partij bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd dat de samenwerking niet wordt verlengd na de contractuele datum, is geen eenzijdige daad van verbreking, vermits de overeenkomst een einde zou nemen op de op voorhand bepaalde datum (Arbh. Brussel, 15 maart 1989, *T.S.R.*, 1989, 314).

## II. Beëindiging vóór het einde van de termijn

Wanneer een partij de arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk beëindigt, zonder dringende reden, vóór het verstrijken van de termijn dan moet deze de andere partij een vergoeding betalen gelijk aan het bedrag van het loon dat verschuldigd is tot het bereiken van die termijn, zonder echter het dubbel te mogen overtreffen van het loon dat overeenstemt met de duur van de opzeggingstermijn, die in acht had moeten worden genomen, als de overeenkomst zonder tijdsbepaling was gesloten (art. 40, § 1 WAO). (282)

Het in de wet bepaalde maximum voor de vergoeding geldt niet tegelijkertijd als minimum. De rechter mag minder toekennen dan het in de wet bepaalde maximum. (283) De vergoeding waarop de benadeelde partij recht heeft, is gelijk aan het bedrag van het loon dat verschuldigd zou zijn tot het bereiken van de termijn van de overeenkomst, onder voorbehoud van de toepassing van het aangegeven maximum bedrag.

Er wordt geen onderscheid gemaakt wat betreft de vergoeding die moet betaald worden, naargelang de beëindiging vóór het verstrijken van de termijn gebeurt door de werkgever of door de werknemer, behalve wat het maximum betreft. Dat maximum hangt immers af van de opzeggingstermijn die in acht had moeten worden genomen als de overeenkomst voor onbepaalde tijd was gesloten. (284)

Artikel 83 van de WAO voorziet in afwijkende opzeggingstermijnen wanneer aan de voor onbepaalde tijd gesloten arbeidsovereenkomst een einde gemaakt wordt door de werkgever op het tijdstip waarop de bediende de leeftijd van 65 jaar bereikt of door de bediende wanneer hij de leeftijd van 60 jaar bereikt (nl. zes maanden bij opzegging door de werkgever; drie maanden bij opzegging door de bediende; de helft van die termijnen als de bediende minder dan vijf jaar dienst telt in de onderneming). Als men de artikelen 83 en 40 van de WAO samen leest, volgt hieruit dat de bediende wiens arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk beëindigd wordt bij het bereiken van de leeftijd van 65 jaar of daarna, maximaal recht heeft op een vergoeding gelijk aan het dubbel van zes maanden loon. (285)

Hetzelfde principe wordt toegepast wanneer, overeenkomstig artikel 60 van de WAO, is bepaald dat werklieden die minder dan zes maanden ononderbroken in dienst zijn van dezelfde onderneming door de werkgever kunnen worden opgezegd mits inachtnaam van een opzeggingstermijn van zeven dagen. De werkgever die dan de arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd van de werkmans verbreekt binnen de eerste zes maanden, en acht maanden vóór de overeenkomst normaal zou eindigen, komt zijn verplichtingen na door het betalen van een vergoeding van tweemaal zeven dagen loon. (art. 40 WAO) (286)

Wanneer het gaat om een arbeidsovereenkomst voor een duidelijk omschreven werk, hoe moet men dan bij een beëindiging vóór het verstrijken van de termijn (vóór de voltooiing van het werk) het bedrag van het loon bepalen dat verschuldigd was tot het bereiken van die termijn? Partijen weten immers niet precies wanneer het werk af zal zijn. Maar ze moeten de duur van de overeenkomst toch met een betrouwbare zekerheid kunnen schatten (cf. Hoofdstuk I. Begripsomschrijving, II., 1.) zodat men zich voor het bepalen van de vergoeding kan baseren op de waarschijnlijke duur van de overeenkomst. Toch

---

(282) Zie Wrr. Ber. Brussel, 13 januari 1966, *T.S.R.*, 1966, 42; *Arbh. Gent*, 17 maart 1971, *R.W.*, 1971-72, 1065, noot J.R.R.; *Arbh. Brussel*, 25 maart 1981, *T.S.R.*, 1981, 575, *J.T.T.*, 1982, 168; *Arbh. Gent*, 11 januari 1989, *T.G.R.*, 1989, 28; *Arbh. Brussel*, 12 januari 1990, *Soc. Kron.*, 1991, 25; *Arbh. Brussel*, 12 februari 1990, *J.T.T.*, 1990, 341; *Arbrb. Turnhout*, 27 juni 1977, *Turnh. Rechtsl.*, 1978-79, 288 en JAMOULLE, M., *Le contrat de travail*, II, Luik, 1986, nr. 328.  
Zie ook art. 4, laatste lid Wet 24 februari 1978 betreffende de arbeidsovereenkomst voor betaalde sportbeoefenaars.

(283) Cass., 7 juni 1982, *A.C.*, 1981-82, 1240, *Pas.*, I, 1982, 1160, *R.W.*, 1983-84, 188. Zie ook BLONDIAU, P., CLAEYS, Th., MAINGAIN, B. en SCHEYVAERTS, H., "La rupture du contrat de travail. Chronique de jurisprudence 1982-1984", *J.T.T.*, 1986, 107.

(284) DE GEYTER, K., "De arbeidsovereenkomsten voor een bepaalde tijd of een duidelijk omschreven werk", *Or.*, 1986, 9-10.

(285) *Arbh. Brussel*, 25 maart 1981, *T.S.R.*, 1981, 575, *J.T.T.*, 1982, 168.

(286) *Arbh. Brussel*, 27 april 1987, *Soc. Kron.*, 1988, 16.

zal dit in de praktijk niet altijd gemakkelijk zijn. Wanneer het werk ondertussen echter voortgezet is door iemand anders, kan men zich steunen op de werkelijke duur van de overeenkomst. (287)

De beëindiging van de arbeidsovereenkomst, vóór het verstrijken van de termijn, bij langdurige arbeidsongeschiktheid werd hoger reeds besproken. (cf. supra Hoofdstuk IV, II, 2.)

### III. Wegens dringende reden

De overeenkomst voor een bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk kan vóór het einde van de tijdsbepaling beëindigd worden door één van de partijen, wanneer een dringende reden tot beëindiging voorhanden is (art. 32, 3° en 35 WAO).

De overeenkomst kan dan beëindigd worden zonder opzeggingsvergoeding. (288)

### IV. Door wederzijdse toestemming, door de dood van de werknemer of door overmacht

De arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk kan steeds beëindigd worden door wederzijdse toestemming. (289)

De verbintenissen voortspuitend uit deze arbeidsovereenkomsten eindigen ook door de dood van de werknemer (art. 32, 4° WAO).

Ook overmacht beëindigt deze arbeidsovereenkomsten (art. 32, 5° WAO). (290)

In een geval voorgelegd aan het Arbeidshof te Brussel werd geoordeeld dat de werkgever voor een situatie van overmacht stond die hem niet toeliet de overeenkomst verder te zetten. De werkgever had een werknemer aangeworven voor een duidelijk omschreven werk op een welbepaalde werf in Algerije en het hield zowel zwaar als licht werk in. In een brief, later bevestigd door een medisch attest, deelde de werknemer aan de werkgever mee dat het hem verboden was zware werken te verrichten "pendant un certain temps", na een operatie van een breuk. Hij voegde er bovendien aan toe "que pour l'affection amibienne contractée en Algérie, malheureusement la durée du traitement est très longue et que pendant ce temps, il est médicalement déconseillé de retourner en Afrique". Volgens het Arbeidshof mocht de werkgever hieruit besluiten dat het definitief onmogelijk was het contract verder te zetten. (291)

Kritisch kan bij dit arrest de vraag gesteld worden of hier sprake was van een overmacht met definitieve gevolgen, want alleen zo'n overmacht doet de arbeidsovereenkomst een einde nemen, volgens het Hof van Cassatie, en niet de overmacht met gevolgen van lange duur of waarvan de duur niet voorzien kan worden. (292) Het Hof van Cassatie heeft in een arrest van 5 januari 1981 (*Colmanarrest*) bevestigd: "dat de tijdelijke arbeidsongeschiktheid van de werknemer ten gevolge van ziekte of ongeval, welke ook haar duur is, geen overmacht oplevert die de arbeidsovereenkomst een einde doet nemen; Dat, evenwel, de blijvende arbeidsongeschiktheid, waardoor het de werknemer definitief onmogelijk is de bedongen arbeid te hervatten, wel een geval van overmacht uitmaakt waardoor de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd". (293)

---

(287) Volgens Colens en Colens mag men zich in zo'n geval slechts baseren op de werkelijke duur van de overeenkomst, wanneer het werk 'in normale omstandigheden' is voortgezet door iemand anders. (COLENS, A. en COLENS, M., *Le contrat d'emploi. Contrat de travail des employés*, Brussel, Larcier, 1980, p. 127, nr. 71.)

(288) Het Hof van Cassatie heeft beslist dat een arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd in de bij de Arbeidsovereenkomstenwet bepaalde gevallen door elke partij vóór het verstrijken van de bedongen termijn kan worden beëindigd. (Cass., 21 maart 1988, *A.C.*, 1988-89, 401, *Soc. Kron.*, 1988, 295, *R.W.*, 1988-89, 122.)

(289) Arbrb. Brussel, 1 september 1986, *R.A.B.*, 1986, 372.

(290) Zie DE PAGE, H., *Traité élémentaire de droit civil belge*, II, Brussel, E. Bruylant, 1964, nr. 597-606bis; VEROUGSTRAETE, W., "Overmacht als beëindigingsmodaliteit van de arbeidsovereenkomst", in *Actuele problemen van het arbeidsrecht*, RIGAUX, M. (ed.), Antwerpen, Kluwer rechtswetenschappen, 1984, 33-61; RAUWS, W., *Civielrechtelijke beëindigingswijzen van de arbeidsovereenkomst: nietigheid, ontbinding en overmacht*, R.S.R. nr. 30, Antwerpen, Kluwer rechtswetenschappen, 1987, 689-693.

(291) Arbh. Brussel, 19 december 1988, *R.A.B.*, 1989, 223.

(292) RAUWS, W., *Civielrechtelijke beëindigingswijzen van de arbeidsovereenkomst: nietigheid, ontbinding en overmacht*, R.S.R. nr. 30, Antwerpen, Kluwer rechtswetenschappen, 1987, 656-657 en 689-693.

(293) Cass., 5 januari 1981, *A.C.*, 1980-81, 480, *J.T.T.*, 1981, 184, concl. Adv. Gen. DECLERCQ, H. en noot CLAEYS, T. en SMEDTS, P., *Soc. Kron.*, 1981, 102, *T.S.R.*, 1981, 273, noot VANACHTER, O., *R.W.*, 1980-81, 2401.

Subsidiair kan bij dit arrest de vraag gesteld worden of arbeidsongeschiktheid ten gevolge van ziekte of ongeval wel kan beschouwd worden als een geval van overmacht. Had de wetgever hier niet de bedoeling af te wijken van de overmachtsbeginselen omwille van de stabiliteit van de arbeidsverhouding ? (294) De wetgever heeft het risico van de arbeidsongeschiktheid deels naar de werkgever toegeschoven. Zo is de werkgever aan de arbeidsongeschikte werknemer een gewaarborgd loon verschuldigd en is hij een ontslagvergoeding verschuldigd wanneer hij na arbeidsongeschiktheid van meer dan zes maanden (295) een einde maakt aan de arbeidsovereenkomst. Daarom moet de stelling verdedigd worden dat de arbeidsongeschiktheid ten gevolge van ziekte of ongeval los staat van de overmacht en dat de wet de schorsing heeft willen opleggen, ook wanneer de arbeidsovereenkomst niet meer zal kunnen worden uitgevoerd. (296)

W. Rauws stelt terecht dat de doorstroming van de burgerrechtelijke overmachtsregels in het arbeids-overeenkomstenrecht impliceert dat het criterium van de nuttige uitvoering ook in het arbeids-overeenkomstenrecht toepassing vindt. Dit houdt in dat overmacht met tijdelijke gevolgen het einde van de overeenkomst betekent, wanneer de overeenkomst op het moment dat de gevolgen van de overmacht verdwijnen niet meer nuttig kan uitgevoerd worden. (297) W. Rauws stelt : "Indien de tijdelijke gevolgen van de overmacht de duur van een arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd overtreffen, zal deze overmacht meestal het einde van de arbeidsovereenkomst veroorzaken, omdat bij de werkgever en werknemer de wil heeft voorgelegen de overeenkomst bij het verstrijken van haar duur van rechtswege te doen eindigen". (298)

- 
- (294) Voor een meer diepgaande bespreking van dit probleem, zie RAUWS, W., *Civielrechtelijke beëindigingswijzen van de arbeidsovereenkomst : nietigheid, ontbinding en overmacht*, R.S.R. nr. 30, Antwerpen, Kluwer rechtswetenschappen, 1987, 740-766.
- (295) In bepaalde gevallen geldt dit na een arbeidsongeschiktheid van meer dan zeven dagen (zie art. 79 WAO).
- (296) Idem TAQUET, M., noot onder Cass., 13 januari 1956, *J.T.*, 1956, 214; VEROUGSTRAETE, W., "Overmacht als beëindigingsmodaliteit van de arbeidsovereenkomst", in *Actuele problemen van het arbeidsrecht*, RIGAUX, M. (ed.), Antwerpen, Kluwer rechtswetenschappen, 1984, p. 50, nr. 97; VANACHTER, O., "Juridische problemen in de loop van de arbeidsovereenkomst", in *Gezondheid en onderneming. Aids, Alcohol, drugs, roken.*, OVERSTÉYNS, B. (ed.), Brugge, Die Keure, 1989, 115-116. Zie Cass., 13 januari 1956, *A.C.*, 1956, 367, *Pas.*, I, 1956, 460, *J.T.*, 1956, 213, noot TAQUET, M., *T.S.R.*, 1956, 136, waarin het Hof gesteld heeft : "dat de overmacht, welke een partij belet hare verplichtingen na te leven, de uitvoering van al de uit een wederkerige overeenkomst gesproten verbintenissen schorst, wanneer dit beletsel enkel tijdelijk is en het contract, na de bedongene termijn, nog nuttig kan uitgevoerd worden; Overwegende, nochtans, dat indien de overmacht zo lang voortduurt dat deze laatste voorwaarde niet meer vervuld is, het contract van rechtswege ontbonden is; Overwegende dat artikel 9 van de wet van 7 augustus 1922 van deze beginselen afwijkt door te bepalen dat de ziekte van de bediende, welke ook haar duur weze, zulke ontbinding niet medebrengt, doch dat het contract enkel door opzegging vanwege de werkgever einde kan nemen". Aangenomen mag worden dat Cassatie bedoelde dat het betreffende artikel 9 van de wet van 7 augustus 1922 betreffende de bediendenovereenkomst afweek van de *beide beginselen* uit het burgerlijk recht die ervóór werden uiteengezet. (Idem VEROUGSTRAETE, W., "Overmacht als beëindigingsmodaliteit van de arbeidsovereenkomst", in *Actuele problemen van het arbeidsrecht*, RIGAUX, M. (ed.), Antwerpen, Kluwer rechtswetenschappen, 1984, p. 43-44, nr. 74. Contra RAUWS, W., *Civielrechtelijke beëindigingswijzen van de arbeidsovereenkomst : nietigheid, ontbinding en overmacht*, R.S.R. nr. 30, Antwerpen, Kluwer rechtswetenschappen, 1987, 750-751.) De ziekte van de werknemer brengt dus volgens dit arrest nooit beëindiging van rechtswege mee. Contra CLAEYS, T. en SMEDTS, P., noot onder Cass., 5 januari 1981, *J.T.T.*, 1981, 185-187. Zij stellen dat een schorsing van de overeenkomst door de langdurigheid van de arbeidsongeschiktheid geen definitief karakter kan krijgen en dat bijgevolg deze tijdelijke schorsing de beëindiging van de overeenkomst wegens overmacht niet kan bewerkstelligen. Maar volgens hen heeft de wetgever de definitieve arbeidsongeschiktheid als geval van overmacht niet willen uitsluiten.
- (297) Zie DE PAGE, H., *Traité élémentaire de droit civil belge*, II, Brussel, E. Bruylant, 1964, nr. 606 : "Si l'obstacle à l'exécution n'est que *temporaire*, l'exécution de l'obligation est *suspendue*, et devra reprendre dès que l'obstacle aura disparu. La situation change évidemment si l'obligation n'était exécutable que dans un *délai* déterminé, et si l'obstacle à l'exécution a subsisté pendant tout le délai. Il en est de même si la suspension se prolonge pendant un temps tel qu'à son expiration, le contrat a perdu toute utilité, ou si, *in concreto*, la disparition éventuelle de l'obstacle à l'exécution ne peut être prévue pour une période relativement proche".
- (298) RAUWS, W., *Civielrechtelijke beëindigingswijzen van de arbeidsovereenkomst : nietigheid, ontbinding en overmacht*, R.S.R. nr. 30, Antwerpen, Kluwer rechtswetenschappen, 1987, 694-696.

## V. De ontbindende voorwaarde in een arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk

Het is niet onze bedoeling om hier de problematiek van de ontbindende voorwaarde in het arbeidsrecht uitputtend te behandelen. Daarvoor verwijzen we naar andere auteurs.<sup>7</sup> De vraag die wij willen beantwoorden is: kan men in een arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk een ontbindende voorwaarde opnemen? Een ontbindende voorwaarde is een toekomstige, onzekere gebeurtenis waarvan partijen het tenietgaan van een verbintenis doen afhangen. (299)

In de gepubliceerde rechtspraak sinds 1965 vinden we geen enkel geval dat handelt over de ontbindende voorwaarde in de arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk. Daar worden we dus niet wijzer van. (300)

Volgens P. Horion is elke ontbindende voorwaarde, die geen louter potestatieve voorwaarde is, geldig in een arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk, op voorwaarde dat ze schriftelijk is vastgesteld. De arbeidsovereenkomsten kunnen immers ook eindigen volgens de algemene wijzen waarop de verbintenissen tenietgaan. (301)

Volgens advocaat-generaal F. Dumon kan een ontbindende voorwaarde opgenomen worden in een arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd: "het opnemen van een ontbindende voorwaarde in een contract voor bediende brengt niet met zich dat dit contract zijn karakter van overeenkomst voor een bepaalde of een onbepaalde tijd zal verliezen. ... indien de bedongen voorwaarde werkelijkheid wordt, dan zal de overeenkomst voor een onbepaalde of een bepaalde tijd onmiddellijk een einde nemen." (302)

R. Blanpain stelde dat het probleem van de ontbindende voorwaarden moet benaderd worden vanuit de vastheid van betrekking en niet vanuit de contractuele vrijheid van partijen, want deze is fictief. De ontbindende voorwaarde zal enkel aanvaardbaar zijn wanneer ze op het stuk van de vastheid van betrekking verantwoord is. (303)

Volgens M. Jamoulle verzet de aard van de overeenkomst (voor bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk) zich tegen de erkenning van een recht van eenzijdige beëindiging, zonder dat er een dringende reden is. Daarom kan de louter potestatieve voorwaarde in hoofde van de werkgever of in hoofde van de werknemer niet opgenomen worden in een arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk. Ook met de voorwaarde waarvan de verwezenlijking gedeeltelijk afhangt van één van de partijen heeft zij enige moeite. (304) M. Jamoulle schreef zelfs dat het concept van de tijdsbepaling zich verzet tegen de opname van *iedere* ontbindende voorwaarde in de arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk. (305)

H. Franck meent dat het lot van de ontbindende voorwaarde in de arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd moet gekoppeld worden aan dat van de bedingen die een recht van eenzijdige beëindiging vaststellen in dezelfde overeenkomsten. Het Hof van Cassatie heeft beslist dat de beëindiging van de overeenkomst voor een bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk vóór het einde van de termijn, door de wil van één van de partijen en zonder dringende reden, ongeldig is. Dat beding mag niet opgenomen worden in zo'n overeenkomst. (306) Volgens Franck veronderstelt de ontbinding van de

---

(299) Zie RAUWS, W., *Civielrechtelijke beëindigingswijzen van de arbeidsovereenkomst: nietigheid, ontbinding en overmacht*, R.S.R. nr. 30, Antwerpen, Kluwer rechtswetenschappen, 1987, 494 en 561.

(300) Blondiau e.a. vermelden wel een niet-gepubliceerd arrest van het Arbeidshof te Bergen van 12 april 1984, A.R. nr. 5184, dat stelt dat een arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd geen ontbindende voorwaarde kan bevatten, evenmin als een beding dat de eenzijdige beëindiging ervan toestaat. (BLONDIAU, P., CLAEYS, Th., MAINGAIN, B. en SCHEYVAERTS, H., "La rupture du contrat de travail. Chronique de jurisprudence 1982-1984", J.T.T., 1986, 108).

(301) HORION, P., "De la compatibilité des clauses qui, dans un contrat de travail ou dans un contrat d'emploi, établissent l'une un terme et l'autre un droit de résiliation unilatérale" (noot onder Cass., 6 december 1962), R.C.J.B., 1964, 242; HORION, P., *Nouveau précis de droit social belge*, Luik, Faculté de droit, 1969, nr. 501.

(302) DUMON, F., concl. Adv.-Gen. bij Cass., 16 september 1969, A.C., 1970, 53-54.

(303) BLANPAIN, R., "Krachtlijnen van het Belgisch afdankingsrecht", S.M.A., 1973, 299.

(304) R.P.D.B., Compl. III, v° Contrat de travail et contrat d'emploi, nr. 536.

(305) JAMOULLE, M., *Le contrat de travail*, II, Luik, 1986, nr. 337.

(306) Cass., 6 december 1962, Pas., I, 1963, 424, R.C.J.B., 1964, 223, noot HORION, P.

overeenkomst, als gevolg van het zich voordoen van de ontbindende voorwaarde, ook altijd een wilsuiking. (307) Daarom acht hij het hierboven geciteerde arrest van het Hof van Cassatie toepasselijk op de ontbindende voorwaarde. Een arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd kan dus geen ontbindende voorwaarde bevatten en zeker geen potestatieve voorwaarde. Volgens Franck is het contradictorisch zich enerzijds te engageren voor een bepaalde tijd en zich anderzijds het recht voor te behouden om eerder bevrijd te worden. (308)

De rechtsleer is dus duidelijk verdeeld over de mogelijkheid van de opname van een ontbindende voorwaarde in een arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk.

Wat kunnen we hieruit besluiten? Verbintenissen voortvloeiend uit arbeidsovereenkomsten kunnen eindigen op de algemene wijzen waarop de verbintenissen tenietgaan (artikel 32 WAO). Eén van die algemene wijzen is de vervulling van een ontbindende voorwaarde. De vervulling van de ontbindende voorwaarde doet de verbintenis te niet en herstelt de zaken in dezelfde toestand alsof er geen verbintenis had bestaan (artikel 1183, eerste lid B.W.). Nochtans wordt algemeen aanvaard dat dit ontbindend effect ex tunc (retroactief) niet kan weerhouden worden in overeenkomsten met een opeenvolging van handelingen, zoals bijvoorbeeld de arbeidsovereenkomsten. De zaken herstellen alsof er geen verbintenis had bestaan is daar immers onmogelijk. (309)

De ontbindende voorwaarde moet niet op straffe van nietigheid schriftelijk worden vastgesteld, maar om het bewijs te vergemakkelijken is de schriftelijke vaststelling toch aan te bevelen.

De ontbindende voorwaarde werkt van rechtswege. Er is geen wilsuiking van partijen nodig. (310) Het gaat dus niet om een eenzijdige beëindiging door de wil van één van de partijen. Daarom kan de ontbindende voorwaarde, de lege lata, geldig opgenomen worden in een arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk. (311)

Dit betekent echter niet dat *iedere* ontbindende voorwaarde opgenomen in een arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk geldig is.

1° De ontbindende voorwaarden mogen niet in strijd zijn met de openbare orde, de goede zeden of met de toepasselijke wetgeving. (312)

2° De wetgever heeft bovendien een aantal ontbindende voorwaarden uitdrukkelijk verboden.

Zo kan men in een arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk niet bepalen dat het huwelijk of het moederschap van de werknemer een einde zal maken aan de overeenkomst. Deze ontbindende voorwaarden zijn nietig krachtens artikel 36 van de WAO. Volgens de Minister dekt het begrip 'moederschap' de hele periode van de zwangerschap. (313)

Uit de verslagen van de voorbereidende werkzaamheden valt af te leiden dat artikel 36 restrictief moet geïnterpreteerd worden. Enkel de daarin opgesomde ontbindende voorwaarden zijn nietig.

---

(307) Contra Cass., 24 juli 1873, *Pas.*, I, 1874, 286; QUISTHOUDT, C., *De arbeidsovereenkomst der werklieden*, Brussel, D.A.P., 1966, 209; DUYSSENS, D., "Algemene wijze van beëindiging van de arbeidsovereenkomst" in *Arbeidsrecht*, BLANPAIN, R. (ed.), Brugge, Die Keure, losbl., II-5a, nr. 7; HERMAN, J., "Beëindiging van de arbeidsovereenkomst volgens het gemeen recht", *Or.*, 1987, 126.

(308) FRANCK, H., *Condition résolutoire, stabilité de l'emploi et libertés fondamentales*, Luik, 1979, 68-70.

(309) Zie Cass., 16 september 1969, *A.C.*, 1970, 50, *R.W.*, 1969-70, 893, *J.T.*, 1970, 189, *J.T.T.*, 1970, 19, noot MAGREZ-SONG, *Pas.*, I, 1970, 46.

Idem DE PAGE, H., *Traité élémentaire de droit civil belge*, I, Brussel, E. Bruylant, 1962, nr. 167; *R.P.D.B.*, Compl. III, v° Contrat de travail et contrat d'emploi, nr. 535; STEYAERT, J., *Arbeidsovereenkomst. Handarbeiders en bedienden*, Gent, Story-Scientia, 1973, nr. 729; DUYSSENS, D., "Algemene wijze van beëindiging van de arbeidsovereenkomst" in *Arbeidsrecht*, BLANPAIN, R. (ed.), Brugge, Die Keure, losbl., II-5a, nr. 9; RAUWS, W., *Civielrechtelijke beëindigingswijzen van de arbeidsovereenkomst: nietigheid, ontbinding en overmacht*, R.S.R. nr. 30, Antwerpen, Kluwer rechtswetenschappen, 1987, 563.

(310) Cass., 24 juli 1873, *Pas.*, I, 1874, 286.

Idem QUISTHOUDT, C., *De arbeidsovereenkomst der werklieden*, Brussel, D.A.P., 1966, 209; DUYSSENS, D., "Algemene wijze van beëindiging van de arbeidsovereenkomst" in *Arbeidsrecht*, BLANPAIN, R. (ed.), Brugge, Die Keure, losbl., II-5a, nr. 7; HERMAN, J., "Beëindiging van de arbeidsovereenkomst volgens het gemeen recht", *Or.*, 1987, 126; RAUWS, W., *Civielrechtelijke beëindigingswijzen van de arbeidsovereenkomst: nietigheid, ontbinding en overmacht*, R.S.R. nr. 30, Antwerpen, Kluwer rechtswetenschappen, 1987, 561.

(311) Idem RAUWS, W., *Civielrechtelijke beëindigingswijzen van de arbeidsovereenkomst: nietigheid, ontbinding en overmacht*, R.S.R. nr. 30, Antwerpen, Kluwer rechtswetenschappen, 1987, 564-566.

(312) Zie artikel 6 B.W.

(313) Verslag, *Gedr. St.*, Senaat, 1977-78, nr. 258/2, 90.



De andere ontbindende voorwaarden zijn wel geoorloofd. (314) Amendementen van de heren Vernimmen en Glinne die iedere ontbindende voorwaarde wilden nietig verklaren, werden niet aanvaard. (315)

- 3° Daarnaast zijn er een reeks ontbindende voorwaarden die impliciet door de wetgever verboden zijn. De louter potestatieve voorwaarde is verboden omdat ze neerkomt op een eenzijdige beëindiging; de gemengde voorwaarde is nietig omdat de realisatie van de voorwaarde dan onder andere afhangt van een beslissing van de werkgever; de gebeurtenissen waarvoor de wetgever een ontslagbescherming heeft ingevoerd (b.v. uitoefening van een politiek mandaat, betaald educatief verlof) kunnen niet als ontbindende voorwaarde worden bedongen; wettelijke schorsingsgronden (b.v. ziekte, ongeval, voorlopige vrijheidsberoving) kunnen evenmin als ontbindende voorwaarden worden opgenomen. (316)

M. Jamoulle en W. Rauws pleiten zelfs, de lege ferenda, voor een algemeen verbod van ontbindende voorwaarden in de arbeidsrelaties. (317)

## VI. Willekeurige afdanking

Een werkman die op willekeurige wijze ontslagen wordt heeft recht op een vergoeding gelijk aan het loon van zes maanden, tenzij een andere vergoeding is vastgesteld door een algemeen verbindend verklaarde C.A.O., onverminderd zijn recht op een verbrekingsvergoeding. Bij betwisting behoort het aan de werkgever het bewijs te leveren van de voor het ontslag ingeroepen redenen. Deze bepaling geldt echter alleen voor werklieden aangeworven voor een onbepaalde tijd. (318)

Aangezien bij een arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk "de vastheid van betrekking heel wat beperkter is in tijd", leek het de wetgever niet nodig het willekeurig vervroegd ontslag van deze arbeiders strenger te bestraffen dan met de betaling van de in artikel 40 van de WAO voorgeschreven forfaitaire vergoedingen. (319) Hier moet echter opgemerkt worden dat voor de arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk geen maximumduur bepaald is (320), zodat de conventionele vastheid van betrekking ook heel ruim kan zijn in de tijd. Daarom zou, de lege ferenda, de regeling van artikel 63 van de WAO moeten wor-

- 
- (314) Verslag, *Gedr. St.*, Senaat, 1977-78, nr. 258/2, 89-90. Zie ook Verslag, *Gedr. St.*, Kamer, 1968-69, nr. 270/7, 33-34.  
Idem MAGREZ-SONG, G., noot onder Cass., 16 september 1969, *J.T.T.*, 1970, 22; COLENS, A. en M., *Le contrat d'emploi. Contrat de travail des employés*, Brussel, Larcier, 1980, nr. 69; HERMAN, J., "Beëindiging van de arbeidsovereenkomst volgens het gemeen recht", *Or.*, 1987, 126; RAUWS, W., *Civielrechtelijke beëindigingswijzen van de arbeidsovereenkomst: nietigheid, ontbinding en overmacht*, R.S.R. nr. 30, Antwerpen, Kluwer rechtswetenschappen, 1987, 564.
- (315) Amend. Vernimmen, *Gedr. St.*, Senaat, 1977-78, nr. 258/4, 5; Amend. Glinne, *Gedr. St.*, Kamer, 1977-78, nr. 293/3, 2.
- (316) Zie RAUWS, W., *Civielrechtelijke beëindigingswijzen van de arbeidsovereenkomst: nietigheid, ontbinding en overmacht*, R.S.R. nr. 30, Antwerpen, Kluwer rechtswetenschappen, 1987, 566-572.
- (317) Zie JAMOULLE, M., *Le contrat de travail*, II, Luik, 1986, nr. 337-340 en RAUWS, W., *Civielrechtelijke beëindigingswijzen van de arbeidsovereenkomst: nietigheid, ontbinding en overmacht*, R.S.R. nr. 30, Antwerpen, Kluwer rechtswetenschappen, 1987, 572.  
We gaan hier niet verder in op het al of niet geoorloofd zijn van ontbindende voorwaarden in het arbeidsrecht. Daarvoor verwijzen we o.a. naar: R.P.D.B., Compl. III, v° Contrat de travail et contrat d'emploi, nr. 536-537; STEYAERT, J., *Arbeidsovereenkomst. Handarbeiders en bedienden*, Gent, Story-Scientia, 1973, nr. 728-729; FRANCK, H., *Condition résolutoire, stabilité de l'emploi et libertés fondamentales*, Luik, 1979, 134 p.; RAUWS, W., "De kwalificatie en de draagwijdte van het uitdrukkelijk ontbindend beding wegens wanprestatie in een individuele arbeidsverhouding", *R.W.*, 1981-82, 2455-2472; GOETHALS, H., *Ontslagrecht in de praktijk*, R.S.R. nr. 22, Antwerpen, Kluwer, 1984, nr. 37-56; DUYSSENS, D., "Algemene wijze van beëindiging van de arbeidsovereenkomst" in *Arbeidsrecht*, BLANPAIN, R. (ed.), Brugge, Die Keure, losbl., II-5a, nr. 4-19; HERMAN, J., "Beëindiging van de arbeidsovereenkomst volgens het gemeen recht", *Or.*, 1987, 126-127; RAUWS, W., *Civielrechtelijke beëindigingswijzen van de arbeidsovereenkomst: nietigheid, ontbinding en overmacht*, R.S.R. nr. 30, Antwerpen, Kluwer rechtswetenschappen, 1987, 564-572; VAN EECKHOUTTE, W., *Sociaal Compendium 1992. Arbeidsrecht*, Antwerpen, Kluwer Rechtswetenschappen, 1992, nr. 5009-5024.
- (318) Art. 63 WAO. CUYPERS, D., *Misbruik van ontslagrecht en willekeurig ontslag*, Brugge, Die Keure, 1990, p. 91-93, nr. 70.
- (319) Verslag, *Gedr. St.*, Kamer, 1977-78, nr. 293/4, 21.
- (320) Wel geldt het verbod van levenslange binding, cf. supra Hoofdstuk I, I, 5.

den uitgebreid tot werklieden aangeworven voor een bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk.

De lege lata is het echter zo dat de werklieden aangeworven voor een bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk, net als de bedienden, moeten steunen op de theorie van het rechtsmisbruik wanneer zij op willekeurige wijze ontslagen zijn. Zij dragen dan zelf de bewijslast. (321)

## VII. Concurrentiebeding - Uitwinningsvergoeding

### 1. Concurrentiebeding

Het Sociaalrechtelijk woordenboek definieert het concurrentiebeding als volgt: "Verbod, in een overeenkomst vastgelegd, om een bepaalde activiteit uit te oefenen of om in dienst te treden van bepaalde werkgevers". (322)

Onder concurrentiebeding wordt in artikel 65, § 1 van de WAO verstaan, het beding waarbij de werknemer de verbintenis aangaat bij zijn vertrek uit de onderneming geen soortgelijke activiteiten uit te oefenen, hetzij door zelf een onderneming uit te baten, hetzij door in dienst te treden bij een concurrerende werkgever, waardoor hij de mogelijkheid heeft de onderneming die hij verlaten heeft, nadeel te berokkenen door de kennis die eigen is aan die onderneming en die hij op industrieel of op handelsgebied in die onderneming heeft verworven, voor zichzelf of ten voordele van een concurrerende onderneming aan te wenden.

Een concurrentiebeding kan opgenomen worden in een arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk, indien aan alle geldigheidsvoorwaarden voldaan is. (323)

Het concurrentiebeding heeft echter geen uitwerking wanneer aan de overeenkomst een einde wordt gemaakt, ofwel tijdens de proefperiode, ofwel na deze periode door de werkgever zonder dringende reden of door de werkmán/bediende/handelsvertegenwoordiger om dringende reden. (324)

In de eerste hypothese (beëindiging tijdens de proefperiode) veronderstelt de wetgever dat de korte duur van de overeenkomst de werknemer niet toegelaten heeft de kennis te verwerven die hem de mogelijkheid zou geven van echte concurrentie. (325) Hierbij moet echter de bemerking gemaakt worden dat een arbeidsovereenkomst voor bedienden nu een proeftijd kan bevatten van twaalf maanden. (326)

In de laatste twee hypothesen is de achterliggende idee dat het concurrentiebeding niet kan ingeroepen worden wanneer de werkgever het initiatief neemt om het contract te beëindigen, op het moment dat hem geschikt lijkt. (327)

Het concurrentiebeding kan dus geen uitwerking hebben :

- 1) bij beëindiging tijdens de proeftijd door één van de partijen;
- 2) bij beëindiging door de werkgever na de proeftijd, met een opzeggingstermijn of een opzeggingsvergoeding;
- 3) in geval van ontslag om dringende reden ten laste van de werkgever.

---

(321) Zie i.v.m. rechtsmisbruik onder andere VAN GERVEN, W., *Algemeen Deel*, Antwerpen, Standaard, 1973, nr. 63-73; TAQUET, M. en WANTIEZ, C., *Congé, préavis, indemnité*, I, Brussel, 1975, 149-182; RAUWS, W., "Behoort het rechtsmisbruik in overeenkomsten, inzonderheid bij ontslag van bedienden, tot de rechtsgeschiedenis?", *R.W.*, 1983-84, 279-292; CORNELIS, L., "Onderzoek naar de principiële grondslag van het misbruik van ontslagrecht in het kader van de arbeidsovereenkomst voor bedienden" in *Actuele problemen van het arbeidsrecht*, RIGAUX, M. (ed.), Antwerpen, Kluwer Rechtswetenschappen, 1984, 80-109; CUYPERS, D., *Misbruik van ontslagrecht en willekeurig ontslag*, Brugge, Die Keure, 1990, 419 p.

(322) Benelux Economische Unie, *Sociaalrechtelijk woordenboek*, Brussel, 1977, v° concurrentiebeding, 69.

(323) Zie artikel 65, 86, 104-106 WAO. Elk concurrentiebeding wordt echter als niet bestaande beschouwd in de arbeidsovereenkomst voor betaalde sportbeoefenaars. (Art. 8, eerste lid Wet 24 februari 1978 betreffende de arbeidsovereenkomst voor betaalde sportbeoefenaars)

(324) Art. 65, voorlaatste lid WAO, art. 86 WAO en art. 104, derde lid WAO.

(325) TAQUET, M. en WANTIEZ, C., "Les clauses de non-concurrence souscrites par les représentants de commerce et par les employés", *J.T.T.*, 1975, 196; JAMOULLE, M., *Le contrat de travail*, II, Luik, 1986, p. 50, nr. 41.

(326) Zie art. 67, § 2 WAO.

(327) TAQUET, M. en WANTIEZ, C., "Les clauses de non-concurrence souscrites par les représentants de commerce et par les employés", *J.T.T.*, 1975, 196-197; JAMOULLE, M., *Le contrat de travail*, II, Luik, 1986, p. 50, nr. 41.

Het beding heeft bijgevolg wel uitwerking wanneer het einde van de overeenkomst niet voortvloeit uit een eenzijdige beslissing maar uit het akkoord van partijen. Het concurrentiebeding heeft ook uitwerking wanneer de arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk eindigt door afloop van de termijn of door voltooiing van het werk. (328) M. Jamoulle heeft toch enige moeite met deze exegetische interpretatie van artikel 65, § 2, negende lid van de WAO. Zij suggereert dat men uit dit artikel een principe zou kunnen afleiden volgens welk het concurrentiebeding geen uitwerking kan hebben, wanneer de ontbinding toe te schrijven is aan de werkgever, welke ook de techniek van beëindiging geweest is. (329) Ten aanzien van de arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd zou men bijvoorbeeld kunnen stellen dat de werkgever zelf zo'n overeenkomst aangeboden heeft aan de werknemer en dus weet dat deze overeenkomst zal eindigen na afloop van de voorgestelde termijn. De redenering van M. Jamoulle volgend, zou deze beëindiging na afloop van de termijn kunnen toegeschreven worden aan de werkgever en zou het concurrentiebeding geen uitwerking hebben. De lege ferenda, is dit standpunt zeker verdedigbaar.

Voor de bedienden stelt artikel 86, § 2 van de WAO de mogelijkheid vast om af te wijken van bepaalde regels inzake het concurrentiebeding. In zoverre in artikel 65, § 2, negende lid bepaald wordt dat het beding geen uitwerking heeft wanneer aan de arbeidsovereenkomst voor bedienden een einde wordt gemaakt, ofwel tijdens de proefperiode ofwel na deze periode door de werkgever zonder dringende reden, kan hiervan afgeweken worden voor de ondernemingen en bedienden bedoeld in artikel 86, § 2, tweede en derde lid van de WAO. (330) Het gaat om ondernemingen die een internationaal activiteitsveld hebben of die over een eigen dienst voor onderzoek beschikken. In deze ondernemingen kan het afwijkingsbeding worden toegepast op de bedienden die zijn tewerkgesteld aan werken die hen rechtstreeks of onrechtstreeks in staat stellen kennis te verkrijgen van praktijken die eigen zijn aan de onderneming en waarvan het benutten, buiten de onderneming, voor deze laatste nadelig kan zijn. (331)

## 2. Uitwinningsvergoeding voor handelsvertegenwoordigers

De uitwinningsvergoeding is eigenlijk de tegenpool van het concurrentiebeding voor de handelsvertegenwoordiger. De uitwinningsvergoeding voorkomt dat de werkgever verder kan blijven teren op de inspanningen van een gewezen handelsvertegenwoordiger zonder dat deze daar enig voordeel kan uit halen. (332)

De uitwinningsvergoeding is aan de handelsvertegenwoordiger verschuldigd die een cliënteel heeft aangebracht, wanneer de overeenkomst wordt beëindigd door de werkgever zonder dringende reden of door de handelsvertegenwoordiger om een dringende reden (indien ook aan de andere voorwaarden voldaan is). (333)

Wanneer de werkgever bijvoorbeeld een arbeidsovereenkomst voor handelsvertegenwoordigers voor een bepaalde tijd onrechtmatig beëindigt vóór het einde van de termijn of wanneer de handelsvertegen-

(328) TAQUET, M. en WANTIEZ, C., "Les clauses de non-concurrence souscrites par les représentants de commerce et par les employés", *J.T.T.*, 1975, 197; VANACHTER, O., "Speciale bedingen in het statuut van de handelsvertegenwoordiger", in *Juridisch statuut van de handelsvertegenwoordiger*, R.S.R. nr. 9, Antwerpen, Kluwer, 1980, 71-72; JAMOULLE, M., *Le contrat de travail*, II, Luik, 1986, p. 50-51, nr. 41. Zie ook Adv. R.v. St., *Gedr. St.*, Senaat, B.Z. 1974, nr. 381/1, 82-83: "het beding zonder uitwerking is wanneer aan de overeenkomst een einde wordt gemaakt hetzij tijdens de proefperiode, hetzij daarna op initiatief van de werkgever en zonder dat deze een dringende reden inroept, hetzij nog daarna doch dan op initiatief van de bediende en op grond van een dringende reden" (geciteerd in BLANPAIN, R., *Wet betreffende de arbeidsovereenkomsten*, R.S.R. nr. 1, Antwerpen, Kluwer, 1978, 374-375).

(329) JAMOULLE, M., *Le contrat de travail*, II, Luik, 1986, p. 50-51, nr. 41.

(330) Zie Nationale Arbeidsraad, C.A.O. nr. 1bis van 21 december 1978 tot aanpassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 1 van 12 februari 1970, betreffende het afwijkingsbeding van niet-mededinging aan de wet betreffende de arbeidsovereenkomsten, algemeen verbindend verklaard bij K.B. 6 maart 1979, B.S., 7 april 1979.

(331) Zie Adv. R.v. St., *Gedr. St.*, Senaat, B.Z. 1974, nr. 381/1, 82-83 (geciteerd in BLANPAIN, R., *Wet betreffende de arbeidsovereenkomsten*, R.S.R. nr. 1, Antwerpen, Kluwer, 1978, 374-375).

(332) VANACHTER, O., "Speciale bedingen in het statuut van de handelsvertegenwoordiger", in *Juridisch statuut van de handelsvertegenwoordiger*, R.S.R. nr. 9, Antwerpen, Kluwer, 1980, 74.

(333) Art. 101-103 WAO. De uitwinningsvergoeding is pas verschuldigd na een tewerkstelling van één jaar.

woordiger de overeenkomst beëindigt om een dringende reden, is de uitwinningvergoeding verschuldigd, indien aan de andere voorwaarden voldaan is. (334)

Wanneer we de tekst van artikel 101, eerste lid van de WAO exegetisch interpreteren moeten we ook hier stellen dat de handelsvertegenwoordiger geen aanspraak kan maken op de uitwinningvergoeding wanneer de arbeidsovereenkomst eindigt door afloop van de termijn of door de voltooiing van het werk. (335)

### VIII. Ontslag bij sluiting van ondernemingen en collectief ontslag

In geval van toepasselijkheid van de wet inzake sluiting van ondernemingen heeft de werknemer met een arbeidsovereenkomst voor *onbepaalde tijd* die ten minste één jaar anciënniteit heeft in de onderneming, onder welbepaalde voorwaarden, recht op een vergoeding wegens ontslag ten laste van de werkgever. Deze vergoeding mag onder andere gecumuleerd worden met de opzeggingsvergoeding voortvloeiend uit de beëindiging van de arbeidsovereenkomst. (336)

Voor de werknemers verbonden door een arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk is een dergelijke vergoeding niet vastgesteld. (337)

Bij een collectief ontslag, in de zin van de CAO nr. 10 van 8 mei 1973 betreffende het collectieve ontslag, ontvangen de werknemers boven de werkloosheidsuitkeringen waarop zij recht hebben een vergoeding wegens collectief ontslag ten laste van hun werkgever, onder welbepaalde voorwaarden. De werknemers in dienst genomen voor een bepaalde duur of voor een bepaald werk vallen niet onder de toepassing van deze CAO. (338)

### Hoofdstuk VI. Verdere uitvoering na het verstrijken van de termijn

"Zo na het verstrijken van de termijn de partijen voortgaan met de uitvoering van de overeenkomst, dan gelden voor deze overeenkomst dezelfde voorwaarden als voor de overeenkomst voor onbepaalde tijd." (art. 11 WAO) (339)

Gelet op het begrip termijn (of tijdsbepaling) in het burgerlijk recht (cf. supra Hoofdstuk I, I., 1.) kan gesteld worden dat artikel 11 van toepassing is op de arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd en op

---

(334) VANACHTER, O., "Speciale bedingen in het statuut van de handelsvertegenwoordiger", in *Juridisch statuut van de handelsvertegenwoordiger*, R.S.R. nr. 9, Antwerpen, Kluwer, 1980, 76-77.

(335) MERGITS, B. en RYCKX, D., "Uitwinningvergoeding", in *Aanwerven, Tewerkstellen, Ontslaan (ATO)*, Antwerpen, Kluwer rechtswetenschappen, losbl., O 601-5100 en O 601-5110.

(336) Art. 4-8 Wet 28 juni 1966 betreffende de schadeloosstelling van de werknemers die ontslagen worden bij sluiting van ondernemingen. Zie VAN EECKHOUTTE, W., *Sociaal Compendium 1992. Arbeidsrecht*, Antwerpen, Kluwer rechtswetenschappen, 1992, nr. 5501-5535; VAN LIMBERGHEN, G. en JANVIER, R., "Sluitingsvergoeding", in *Aanwerven, Tewerkstellen, Ontslaan (ATO)*, Antwerpen, Kluwer rechtswetenschappen, losbl., O 601-3000 tot O 601-3340.

(337) De werknemers verbonden door een arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk tellen wel mee voor de berekening van de personeelssterkte, met het oog op de toepassing van de wet van 28 juni 1966 betreffende de schadeloosstelling van de werknemers die ontslagen worden bij sluiting van ondernemingen. (art. 1)

(338) Art. 5, a) CAO nr. 10 van 8 mei 1973, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, betreffende het collectieve ontslag. Zie DUBOIS, B. en VAN EECKHOUTTE, W., "Het collectief ontslag", in *Arbeidsrecht*, BLANPAIN, R. (ed.), Brugge, Die Keure, losbl., II-5d, 12-22; VAN EECKHOUTTE, W., *Sociaal Compendium 1992. Arbeidsrecht*, Antwerpen, Kluwer rechtswetenschappen, 1992, nr. 5590-5610.

(339) Ongeveer dezelfde bepaling kwam reeds voor in artikel 18 van de wet van 10 maart 1900 op de arbeidsovereenkomst (*B.S.*, 14 maart 1900, *Pasin.*, 1900, 76) en ook in artikel 2bis van de bij het koninklijk besluit van 20 juli 1955 geordende wetten betreffende het bediendencontract (ingevoegd door de wet van 21 november 1969 tot wijziging van de wetgeving betreffende de arbeidsovereenkomsten, *B.S.*, 9 januari 1970). Deze bepaling luidde: "Zo na het verstrijken van de termijn de partijen de uitvoering van de overeenkomst voortzetten, worden zij geacht de verbintenis voor een onbepaalde tijd te willen vernieuwen". Ze werd gewijzigd door de wet van 17 juli 1985 houdende wijziging van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten (*B.S.*, 31 augustus 1985) om te vermijden dat de tekst zou kunnen worden beschouwd als een weerlegbaar vermoeden. (Zie GOETHALS, H., "Vastheid van betrekking", in *50 jaar arbeidsverhoudingen*, Brugge, Die Keure, 1989, 190.)

de arbeidsovereenkomst voor een duidelijk omschreven werk. (340) Hier wordt dus het geval bedoeld waarin partijen na het einde van de oorspronkelijk vastgestelde tijdsbepaling stilzwijgend voortgaan met de uitvoering van de arbeidsovereenkomst, zonder het vaststellen van een nieuwe tijdsbepaling. De nieuwe arbeidsovereenkomst kan geen overeenkomst voor een bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk zijn aangezien deze schriftelijk moeten worden vastgesteld uiterlijk op het tijdstip van de indiensttreding (art. 9, eerste lid WAO). Daarom gelden dezelfde voorwaarden als voor de overeenkomst voor onbepaalde tijd. (341)

De overgang van een arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd naar een overeenkomst voor onbepaalde tijd zal in principe slechts een wijziging inhouden van de duur van de overeenkomst terwijl de andere elementen van de overeenkomst, zoals bijvoorbeeld het concurrentiebeding, geldig blijven. (342)

De volgende clausule opgenomen in een arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd is geldig: "Na afloop van de bepaalde tijd zal het contract stilzwijgend verdergezet worden, tenzij het door één van de partijen opgezegd is, minstens één jaar vóór het einde van de termijn. Bij stilzwijgende voortzetting, wordt het een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd." Deze clausule is immers voordeliger dan de wet. (343)

Inzake de rechten die de werknemer kan laten gelden op grond van artikel 11 van de WAO maakte de arbeidsrechtbank te Luik een merkwaardige toepassing van de 'uitvoering te goeder trouw van overeenkomsten'. In casu sloten partijen een arbeidsovereenkomst vanaf 3 december 1987 voor een bepaalde tijd van zes maanden tot 2 juni 1988. Om praktische redenen werd het aanvangstijdstip verschoven naar 5 december 1987, zonder dat het geschrift werd gewijzigd. De werknemer werd tewerkgesteld gedurende zes maanden, tot 4 juni 1988. Later vorderde de werknemer een opzeggingsvergoeding van drie maanden op grond van het feit dat een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd zou ontstaan zijn op 3 juni 1988. De arbeidsrechtbank was van oordeel dat de werknemer zich hier schuldig maakte aan rechtsmisbruik: de nadelen voor de werkgever stonden niet in verhouding tot de voordelen die de werknemer kon putten uit de uitoefening van dit recht. Het principe van de uitvoering te goeder trouw verzette zich tegen een strikte letterlijke interpretatie van de tijdsbepaling in de overeenkomst. De bedoeling van de partijen was overeen te komen over een tewerkstelling gedurende zes maanden. (344)

Dit vonnis is betwistbaar. Er moet toch voorzichtig omgesprongen worden met de figuur van de goede trouw in het arbeidsovereenkomstenrecht. De beperkende rol van de goede trouw, die in casu werd toegepast, verhinderde de werknemer om zijn recht op een opzeggingsvergoeding uit te oefenen. Willy van Eeckhoutte stelt terecht: "De billijkheid mag dan al de uitoefening van subjectieve rechten kunnen beperken, zij is geen reden om de draagwijdte van een wet of van een arbeidsovereenkomst te wijzigen". (345)

---

(340) Idem JACQMAIN, J., "Lex expressa ou Lex tacens ? Sur le contrat "pour un travail nettement défini", *Soc. Kron.*, 1986, 194. Contra Arbh. Brussel, 3 december 1982, *J.T.T.*, 1983, 254, noot ("Artikel 11 is slechts van toepassing op arbeidsovereenkomsten voor een bepaalde tijd.").

(341) Cass., 20 november 1978, *A.C.*, 1978-79, 321, *Pas.*, I, 1979, 332, *R.W.*, 1978-79, 1982, noot J.R.R.; Cass., 18 februari 1980, *A.C.*, 1979-80, 721, *Pas.*, I, 1980, 721, *T.S.R.*, 1980, 247; Arbh. Brussel, 4 juli 1973, *J.T.*, 1973, 553, *T.S.R.*, 1973, 292, noot; Arbh. Gent, 11 januari 1989, *T.G.R.*, 1989, 28 (In casu werd de arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd vóór het verstrijken van de termijn door de werkgever beëindigd. Maar aangezien de werknemer onafgebroken verder was blijven werken na het einde van de overeenkomst voor bepaalde tijd, waren partijen verbonden door een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.); Arbrb. Luik, 21 april 1975, *Jur. Liège*, 1975-76, 61. Contra Arbh. Brussel, 29 november 1977, *J.T.T.*, 1978, 178 ("Artikel 11 is niet beperkt tot het geval van de stilzwijgende voortzetting van de overeenkomst. Als men dat aanneemt miskent men de algemene termen van de wet."). Vergelijk met Nederland waar in geval van stilzwijgende voortzetting van de overeenkomst na het verstrijken van de termijn, partijen geacht worden voor dezelfde tijd, doch telkens ten hoogste voor een jaar een overeenkomst te hebben aangegaan. Voor de beëindiging van deze voor bepaalde tijd voortgezette dienstbetrekking is echter voorafgaande opzegging nodig. (art. 1639f, eerste en derde lid B.W.) (Zie *Arbeidsovereenkomst*, Deventer, Kluwer, losbl., Art. 1639f-12-13.)

(342) Arbh. Gent, 11 januari 1989, *T.G.R.*, 1989, 28.

(343) Arbrb. Luik, 15 juni 1982, *Jur. Liège*, 1983, 330, noot R.M..

(344) Arbrb. Luik, 14 december 1988, *J.L.M.B.*, 1989, 1125, *Soc. Kron.*, 1993, 80.

(345) VAN EECKHOUTTE, W., "De goede trouw in het arbeidsovereenkomstenrecht: een aanzet tot herbronning en reïntegratie", *T.P.R.*, 1990, 1085.

## Hoofdstuk VII. Collectief arbeidsrecht

Ondernemingsraden moeten worden ingesteld in al de ondernemingen die gewoonlijk een gemiddelde van ten minste 100 werknemers te werk stellen. Werknemers zijn personen tewerkgesteld krachtens een arbeidsovereenkomst (zonder onderscheid) of een leerovereenkomst. (346)

In ondernemingen waar gewoonlijk gemiddeld ten minste 50 werknemers worden tewerkgesteld moet een comité voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen worden opgericht. Werknemers zijn personen tewerkgesteld krachtens een arbeidsovereenkomst (zonder onderscheid) of een leerovereenkomst. (347)

De werknemers verbonden door een arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd of een duidelijk omschreven werk worden hier dus meegeteld voor de berekening van de personeelssterkte van de onderneming.

De werknemers verbonden door een arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd of een duidelijk omschreven werk (met uitzondering van de huisarbeiders en de werknemers die deel uitmaken van het leidinggevend personeel) kunnen kiezer zijn bij de verkiezingen van de personeelsafgevaardigden in de ondernemingsraad of het comité voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen, wanneer ze op de datum van de verkiezingen sedert ten minste drie maanden tewerkgesteld zijn in de juridische entiteit of in de technische bedrijfseenheid gevormd door meerdere juridische entiteiten. (348)

Om als afgevaardigden van het personeel verkiesbaar te zijn voor de ondernemingsraad of het comité voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen, moeten de werknemers sedert ten minste zes maanden tewerkgesteld zijn in de juridische entiteit waaronder de onderneming ressorteert of in de technische bedrijfseenheid, op de datum van de verkiezingen. Ze mogen ook geen deel uitmaken van het leidinggevend personeel noch huisarbeiders zijn. (349)

De kandidaten voor de verkiezingen van de personeelsafgevaardigden in de ondernemingsraad en het comité voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen en de personeelsafgevaardigden genieten van de bijzondere ontslagregeling bepaald in de wet van 19 maart 1991 (350). Zij kunnen slechts worden ontslagen om een dringende reden die vooraf door het arbeidsgerecht werd aangenomen, of om economische of technische redenen die vooraf door het bevoegd paritair orgaan werden erkend (art. 2, §1, eerste lid).

Geen enkele andere wijze van beëindiging van de arbeidsovereenkomst mag ingeroepen worden, met uitzondering van :

- de afloop van de termijn;
- de voltooiing van het werk waarvoor de overeenkomst werd gesloten;
- de eenzijdige beëindiging van de overeenkomst door de werknemer;
- het overlijden van de werknemer;
- overmacht;
- het akkoord tussen de werkgever en de werknemer. (art. 2, §6)

---

(346) Art. 14, §1 Wet 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven. Zie ook Omzendbrief 12 november 1990 betreffende de verkiezingen voor de ondernemingsraden en de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen, 3.1.1. en 4.1., B.S., 24 november 1990, 22025, err. 28 november 1990, 22240.

(347) Art. 1, §4, b) [1] Wet 10 juni 1952 betreffende de gezondheid en de veiligheid van de werknemers, alsmede de salubriteit van het werk en van de werkplaatsen.

(348) Art. 13 K.B. 18 oktober 1990 betreffende de ondernemingsraden en de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen. Zie ook Omzendbrief 12 november 1990 betreffende de verkiezingen voor de ondernemingsraden en de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen, 12.2.1., B.S., 24 november 1990, 22025, err. 28 november 1990, 22240.

(349) Art. 19, eerste en derde lid Wet 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven; art. 1, §4, b-bis) Wet 10 juni 1952 betreffende de gezondheid en de veiligheid van de werknemers, alsmede de salubriteit van het werk en van de werkplaatsen. Zie ook Omzendbrief 12 november 1990 betreffende de verkiezingen voor de ondernemingsraden en de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen, 12.2.2., B.S., 24 november 1990, 22025, err. 28 november 1990, 22240.

(350) Wet 19 maart 1991 houdende bijzondere ontslagregeling voor de personeelsafgevaardigden in de ondernemingsraden en in de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen alsmede voor de kandidaat-personeelsafgevaardigden, B.S., 29 maart 1991.

Wanneer de termijn van de arbeidsovereenkomst afloopt of het werk waarvoor de overeenkomst werd gesloten is voltooid, eindigt de arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk dus ook in dit geval automatisch.

## Hoofdstuk VIII. Besluiten

### I. Flexibiliteit voor de onderneming

Uit wat voorafgaat, kunnen we betreffende de flexibiliteit voor de ondernemingen het volgende besluiten.

In de mate dat de werkgever precies de duur kent tijdens welke hij een werknemer nodig heeft, biedt het sluiten van een arbeidsovereenkomst voor een **bepaalde tijd** een oplossing. Een arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd veronderstelt immers de aanduiding in de overeenkomst van een bepaalde dag of van een gebeurtenis welke zich op een gekende datum moet voordoen, waarna de partijen van hun wederzijdse verplichtingen ontslagen zijn. De overeenkomst eindigt automatisch door afloop van de termijn. (art. 32, 1° WAO)

De werkgever kan in principe altijd een eerste arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd sluiten, wat ook de aard van het werk is dat gaat verricht worden of welke ook de omstandigheden van de aanwerving zijn. Hij moet niet motiveren waarom hij een arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd sluit. (351) Toch zijn in bepaalde collectieve arbeidsovereenkomsten, gesloten in paritaire comités, voorwaarden of beperkingen opgenomen betreffende het sluiten van overeenkomsten voor een bepaalde tijd. Dit vormt dan een rigiditeit voor de werkgever.

Voor de overeenkomst voor een bepaalde tijd is in de WAO geen toegelaten maximumduur bepaald. Partijen kunnen de duur vrij overeenkomen. In de C.A.O. van 30 november 1990 betreffende het collectief contract (Uitgezonderd dagbladen), gesloten in het Paritair Comité nr. 130 voor het drukkerij-, grafische kunst- en dagbladbedrijf (352), werd echter overeengekomen dat de arbeidsovereenkomsten voor een bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk kunnen worden gesloten voor een maximumduur van zes maanden.

Wanneer de werkgever een bepaald werk wil laten uitvoeren en hij kent de preciese duur ervan niet, dan kan hij geen arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd sluiten. In dat geval biedt de arbeidsovereenkomst voor een **duidelijk omschreven werk** een oplossing. De arbeidsovereenkomst voor een duidelijk omschreven werk veronderstelt dat de werknemer op het tijdstip van de aanwerving een nauwkeurige kennis heeft van het overeengekomen werk en dat hij in staat is, met een betrekkelijke zekerheid, de omvang en de duur ervan te schatten. Men doet er goed aan het werk waarvoor de werknemer aangeworven wordt heel duidelijk en precies te omschrijven. De bepaling van de voltooiingsdatum van het werk is echter niet vereist. De overeenkomst eindigt automatisch door de voltooiing van het werk waarvoor ze werd gesloten. (artikel 32, 2° WAO)

Net zoals bij de arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd geldt ook hier dat de werkgever altijd een eerste arbeidsovereenkomst voor een duidelijk omschreven werk kan sluiten, wat ook de aard van het werk is of welke ook de omstandigheden van de aanwerving zijn. Partijen moeten geen reden geven voor het sluiten van een arbeidsovereenkomst voor een duidelijk omschreven werk. Toch zijn in bepaalde paritaire comités collectieve arbeidsovereenkomsten gesloten, die voorwaarden of beperkingen bevatten betreffende het sluiten van overeenkomsten voor een duidelijk omschreven werk. Dit is minder flexibel voor de werkgever.

---

(351) Rosseel en Vilrocx stellen dat vooral grote bedrijven arbeidsovereenkomsten voor een bepaalde tijd sluiten met gespecialiseerd personeel voor updating van produktieapparatuur, dat nieuwelingen in de sector van de intellectuele diensten aangeworven worden voor een bepaalde tijd (voortdurende personeelsvernieuwing) en dat ook kleine bedrijven voorzichtig zijn in het aanwerven van vast personeel. (ROSSEEL, E. en VILROKX, J., *Atypisch Belgisch. Personeelsflexibilisering in het Belgisch bedrijfsleven 1975-1990*, Leuven, Acco, 1992, 149-150.)

(352) Algemeen verbindend verklaard bij K.B. 14 september 1992, *B.S.*, 9 oktober 1992.

De arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk kan een **beding van proeftijd** bevatten. Tijdens de proeftijd kan gemakkelijk eenzijdig een einde gemaakt worden aan de overeenkomst nl. zonder opzeggingstermijn voor de werklieden en met een verkorte opzeggingstermijn voor de bedienden. Maar de proeftijd mag niet gelijk zijn aan de duur van de arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd, onder meer omdat deze overeenkomst dan gedurende de ganse duur eenzijdig opgezegd zou kunnen worden. In zo'n geval is het beding van proeftijd nietig. (353)

Het feit dat de arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk **schriftelijk** moet worden **vastgesteld**, vormt een rigiditeit voor de werkgever. Maar de schriftelijke vaststelling is niet vereist in de bedrijfstakken en voor de categorieën van werknemers waarvoor die vorm van arbeidsovereenkomst toegestaan is, ingevolge een collectieve arbeidsovereenkomst die door de Koning algemeen verbindend is verklaard. (art. 9, laatste lid WAO) De **sectoriële afwijking** van de wet die hier toegestaan wordt, brengt een zekere flexibiliteit mee voor de onderneming. Op dit ogenblik zijn in twaalf sectoren of subsectoren dergelijke afwijkingen van kracht (handel in brandstoffen, havens, scheepsherstelling, koopvaardij, hotelbedrijf, tuinbouwbedrijf). Een arbeidsovereenkomst is in deze sectoren echter niet automatisch voor een bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk gesloten; partijen moeten het daarover eens zijn.

Artikel 10 van de WAO bevat een strakke bepaling voor de werkgever : wanneer de partijen verscheidene **opeenvolgende arbeidsovereenkomsten** voor een bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk hebben gesloten zonder dat er een onderbreking is toe te schrijven aan de werknemer, worden zij verondersteld een overeenkomst voor onbepaalde tijd te hebben aangegaan, *behalve wanneer de werkgever het bewijs levert dat deze overeenkomsten gerechtvaardigd waren wegens de aard van het werk of wegens andere wettige redenen*.

Het gaat hier om een weerlegbaar vermoeden. De werkgever wordt tot het tegenbewijs toegelaten. Uit een analyse van de rechtspraak kunnen we afleiden dat opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor een bepaalde tijd gerechtvaardigd zijn :

- wanneer ze in het belang van de werknemer zijn gesloten (b.v. wanneer ze hem een grotere vastheid van betrekking garanderen dan de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd of wanneer ze meer tegemoet komen aan zijn wensen dan een overeenkomst voor onbepaalde tijd);
- wegens de slechte economische toestand van de onderneming (gerechtelijk akkoord, vereffening), maar onvoorspelbare schommelingen in het werkvolume kunnen op zichzelf geen wettige reden uitmaken om opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor een bepaalde tijd te sluiten;
- voor de aanwerving van artistiek personeel door een theater, opera e.d. in functie van het programma, voor de duur van het theaterseizoen;
- wanneer de indienstneming van een werknemer onderworpen is aan de toekenning van een begroting of toelagen door een buitenstaand organisme (vorseer aangeworven door een werkgroep met wetenschappelijk doel en tijdelijk karakter die met toelagen van de staat opgericht is; vorseer aan universiteit wiens indienstneming onderworpen is aan de toekenning van een begroting door een buitenstaand organisme; financiële afhankelijkheid van de schouwburg tegenover de staat; de inrichtende macht die elk jaar een tijdelijke afwijking wat betreft de nationaliteit moet vragen om weddetoelagen van de staat te krijgen voor een leraar van Duitse nationaliteit) (354).

Wanneer iemand een vacante functie opneemt in het onderwijs en als de cursus niet tijdelijk is, rechtvaardigt de aard van het werk geen opeenvolgende contracten voor een bepaalde tijd. De onzekerheid wat betreft het aantal inschrijvingen, gelet op de daling van de schoolbevolking, is geen wettige reden die opeenvolgende overeenkomsten voor een bepaalde tijd rechtvaardigt.

We kunnen besluiten dat hoven en rechtbanken 'de aard van het werk' of 'andere wettige redenen' restrictief interpreteren.

De huidige Minister van Tewerkstelling en Arbeid, M. Smet (CVP), lijkt echter plannen te hebben om de flexibiliteit voor de ondernemingen op dit punt te vergroten.

---

(353) Een deel van de rechtspraak stelt echter dat in zo'n geval de duur van de proeftijd nietig is en dat deze teruggebracht wordt tot de minimumduur.

(354) Contra Arbh. Brussel, 18 december 1984, *R.A.B.*, 1985, 264 ("De onzekerheid wat betreft het toekennen van subsidies kan niet systematisch ingeroepen worden om opeenvolgende overeenkomsten voor een bepaalde tijd te rechtvaardigen.").



Sinds de invoering van artikel 17, derde lid in het K.B. nr. 230 betreffende de stage en de inschakeling van jongeren in het arbeidsproces (355) mag de stageovereenkomst (een arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd van 6 maanden of 26 weken, die éénmaal verlengbaar is met dezelfde periode) worden gevolgd door een arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd zonder dat het wettelijk vermoeden van artikel 10 van de WAO speelt. Dit biedt een zekere flexibiliteit voor de onderneming. Partijen zouden hier normaal vermoed worden een overeenkomst voor onbepaalde tijd te hebben aangegaan, maar dit is dus niet langer het geval. Het was de wens van de Regering de aanwerving van jongeren te bevorderen na het einde van de stage.

## II. Bescherming van de werknemer

Volgens Smitskam is uit verschillende onderzoeken in Nederland naar voor gekomen dat het merendeel van de tijdelijke werknemers noodgedwongen een tijdelijke arbeidsovereenkomst heeft aanvaard. Men geeft de voorkeur aan een vaste dienstbetrekking. Slechts een kleine groep kiest bewust voor tijdelijk werk. (356)

In België waren in 1990 62 % van de tijdelijke werknemers vrouwen. (357) Ook Van Hootehem leidt uit de gegevens van de N.I.S.-enquête naar de beroepsbevolking uit 1989 af, dat men vrouwen opvallend veel terug vindt in tijdelijke betrekkingen. (358)

Hoe zit het met de bescherming van deze werknemers ?

Opdat de werknemer goed geïnformeerd zou zijn, moet de einddatum van de arbeidsovereenkomst voor een **bepaalde tijd** in de overeenkomst aangeduid worden. Partijen moeten bij het sluiten van de overeenkomst **precies de einddatum kennen**. Deze vereiste is het logische gevolg van het streven naar vastheid van betrekking, kenmerk van onze wetgeving op de arbeidsovereenkomsten. Partijen moeten bij het sluiten van de overeenkomst duidelijk weten waar ze aan toe zijn. Is er geen duidelijkheid betreffende de duur van de overeenkomst, dan zal deze voor onbepaalde tijd zijn.

De **beëindiging door de wil van één der partijen, zonder dat er een dringende reden** aanwezig is, is niet vastgesteld voor de arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd. De conventionele vastheid van betrekking die voortvloeit uit de tijdsbepaling zou dan immers worden vernietigd. De clause in een arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd volgens welke iedere partij de mogelijkheid heeft om een einde te maken aan de overeenkomst vóór het einde van de termijn en zonder dringende reden is dus ongeldig.

Wanneer een partij (359) de arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd zonder dringende reden vóór het verstrijken van de termijn toch beëindigt, dan moet deze de andere partij een vergoeding betalen gelijk aan het bedrag van het loon dat verschuldigd is tot het bereiken van die termijn, zonder echter het dubbel te mogen overtreffen van het loon dat overeenstemt met de duur van de opzeggingstermijn, die in acht had moeten worden genomen, als de overeenkomst zonder tijdsbepaling was gesloten (art. 40, §1 WAO).

De geldigheid van de arbeidsovereenkomst voor **onbepaalde tijd met een tijdsbepaling (maximumtermijn)** is, de lege lata, twijfelachtig geworden. Kan men inderdaad tegelijkertijd de

---

(355) K.B. nr. 230 van 21 december 1983 betreffende de stage en de inschakeling van jongeren in het arbeidsproces. De invoering van artikel 17, derde lid gebeurde door de Herstellenwet houdende sociale bepalingen van 22 januari 1985, B.S., 24 januari 1985.

(356) SMITSKAM, C.J., *Flexibele arbeidsrelaties*, Deventer, Kluwer, 1989, 16-17. Idem HAKIM, C., "Workforce re-structuring in Europe in the 1980s", *Int. J. Comp. L.L.I.R.*, 1989/90, vol. 5, issue 4, 186 en 192-197; ROSSEEL, E. en VILROKX, J., *Atypisch Belgisch. Personeelsflexibilisering in het Belgisch bedrijfsleven 1975-1990*, Leuven, Acco, 1992, 55-56.

(357) ROSSEEL, E. en VILROKX, J., *Atypisch* SMITSKAM, C.J., *Flexibele arbeidsrelaties*, Deventer, Kluwer, 1989, 16-17. Idem HAKIM, C., "Workforce re-structuring in Europe in the 1980s", *Int. J. Comp. L.L.I.R.*, 1989/90, vol. 5, issue 4, 186 en 192-197; ROSSEEL, E. en VILROKX, J., *Atypisch Belgisch. Personeelsflexibilisering in het Belgisch bedrijfsleven 1975-1990*, Leuven, Acco, 1992, 55-56. *Belgisch. Personeelsflexibilisering in het Belgisch bedrijfsleven 1975-1990*, Leuven, Acco, 1992, 55.

(358) VAN HOOTEGEM, G., "Ongewenste flexibiliteiten. Een caleidoscopisch flexibiliteitsoverzicht", in *Flexibele arbeid*, Tegenspraak Cahier 11, HUMBLET, P. en LENAERTS, L. (eds.), Antwerpen, Kluwer rechtswetenschappen, 1991, 25.

(359) Deze bepaling geldt dus zowel voor de werkgever als voor de werknemer.

geldigheid aanvaarden van de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd met een maximumtermijn en de ongeldigheid van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd waarin de mogelijkheid van opzegging is voorzien? Hoe kan men vaststellen of het om een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd of voor onbepaalde tijd gaat? Men kan praktisch alleen steunen op de kwalificatie gegeven door partijen en dat lijkt toch vrij arbitrair. De overeenkomst zal moeten uitgelegd worden in het voordeel van hem die zich verbonden heeft, in casu de werknemer.

Voor de overeenkomst voor een bepaalde tijd is in de WAO geen toegelaten maximumduur bepaald. De werknemer kan echter nooit een **arbeidsovereenkomst voor het leven** sluiten. (art. 7, tweede lid WAO) Bij zeer lange arbeidsovereenkomsten voor een bepaalde tijd wordt de werknemer waarschijnlijk in onaanvaardbare mate van zijn vrijheid beroofd, maar het is moeilijk om te bepalen waar de grens ligt. De werknemer zou in dat geval kunnen inroepen dat het beding dat de duur bepaalt een nietig beding van indienstneming voor het leven is. De arbeidsovereenkomst zou, bij gebrek aan ontbindende tijdsbepaling, voor onbepaalde tijd gesloten zijn en de werknemer zou de overeenkomst kunnen beëindigen mits het naleven van de wettelijke opzeggingstermijnen.

Ons inziens was het niet de bedoeling van de wetgever om *de werkgever* te verbieden zich te verbinden een werknemer tot het einde van zijn leven in dienst te houden. Dergelijke bedingen zijn dus niet nietig op grond van artikel 1780 B.W. of op grond van artikel 7 van de WAO. Het Hof van Cassatie is het echter niet eens met deze stelling. Volgens het Hof van Cassatie kunnen werknemer noch werkgever zich voor het leven verbinden. (360)

De arbeidsovereenkomst voor een **bepaalde tijd tot aan de wettelijke of conventionele pensioenleeftijd** van de werknemer is een geldige overeenkomst. In sommige gevallen zou men kunnen stellen dat de werkgever zich verbond voor het leven: bijvoorbeeld wanneer hij zich ertoe zou verbinden de werknemer gedurende heel zijn (beroeps)leven in dienst te houden. De werkgever kan dit echter geldig doen (cf. supra).

Het zou paradoxaal zijn aan partijen het recht te ontzeggen om contractueel de rechtssituatie van de werknemer aanmerkelijk te verbeteren, door deze laatste een vastheid van betrekking te waarborgen tot aan zijn pensioengerechtigde leeftijd.

Wat met artikel 36 van de WAO? Artikel 36 bepaalt: "Nietig zijn de bedingen waarbij wordt bepaald dat het huwelijk, het moederschap of het bereiken van de wettelijke of conventionele pensioengerechtigde leeftijd een einde maken aan de overeenkomst." Uit de Parlementaire voorbereiding blijkt duidelijk dat het niet de bedoeling was van de wetgever om de arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd tot aan de wettelijke of conventionele pensioengerechtigde leeftijd te verbieden. Dit beding werd verboden in de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. De arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd waarvan de einddatum de dag is waarop de werknemer de wettelijke of conventionele pensioengerechtigde leeftijd bereikt is in principe geldig, tenzij er wetsontduiking werd nagestreefd. Stel dat een lopende overeenkomst voor onbepaalde tijd vrij kort vóór de pensioenleeftijd van de werknemer omgezet wordt in een overeenkomst voor een bepaalde tijd met als einddatum de pensioenleeftijd. Wanneer dit gebeurde met het doel te ontsnappen aan de opzeggingsplicht die voortvloeit uit een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, dan is dat beding voor bepaalde tijd in die overeenkomst nietig op grond van artikel 36 van de WAO.

De arbeidsovereenkomst voor een **duidelijk omschreven werk** veronderstelt dat de werknemer op het tijdstip van de aanwerving een nauwkeurige kennis heeft van het overeengekomen werk en dat hij in staat is, met een betrekkelijke zekerheid, de omvang en de duur ervan te schatten. De bepaling van de voltooiingsdatum van het werk is echter niet vereist. Het normale einde van de overeenkomst ontsnapt aan de wil van de ene of de andere partij. De overeenkomst eindigt door de voltooiing van het werk waarvoor ze werd gesloten. (art. 32, 2° WAO)

In een arbeidsovereenkomst voor een duidelijk omschreven werk kan evenmin een clause worden opgenomen, waardoor elke partij de mogelijkheid krijgt om het contract te beëindigen vóór het einde van de termijn (vóór het overeengekomen werk voltooid is) en **zonder dringende reden**. De

---

(360) Cass., 16 oktober 1969, *A.C.*, 1970, 167, *Pas.*, I, 1970, 147, *R.W.*, 1969-70, 1187, *T.S.R.*, 1969, 355, *J.T.*, 1970, 188, *R.C.J.B.*, 1970, 527, noot JAMOULLE, M.; Cass., 31 oktober 1975, *A.C.*, 1976, 287, *Pas.*, I, 1976, 278; Cass., 30 september 1991, *J.T.T.*, 1991, 479, *T.S.R.*, 1991, 343, *Soc. Kron.*, 1992, 79.

**beëindiging door de wil van één der partijen** is in de WAO niet vastgesteld voor de arbeidsovereenkomst voor een duidelijk omschreven werk. Partijen zijn een vastheid van betrekking overeengekomen voor de duur van het duidelijk omschreven werk en die moeten ze ook respecteren. De arbeidsovereenkomst voor een duidelijk omschreven werk eindigt pas wanneer het werk voltooid is. Wanneer een partij de arbeidsovereenkomst voor een duidelijk omschreven werk toch beëindigt, zonder dringende reden, vóór het verstrijken van de termijn dan moet deze de andere partij een vergoeding betalen gelijk aan het bedrag van het loon dat verschuldigd is tot het bereiken van die termijn, zonder echter het dubbel te mogen overtreffen van het loon dat overeenstemt met de duur van de opzeggings-termijn, die in acht had moeten worden genomen, als de overeenkomst zonder tijdsbepaling was gesloten (art. 40, § 1 WAO).

De arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk moet voor iedere werknemer afzonderlijk **schriftelijk** worden **vastgesteld**, uiterlijk op het tijdstip waarop de werknemer in dienst treedt. (art. 9, eerste lid WAO) Uit een geschrift moet duidelijk blijken dat de arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk gesloten is.

Waarom wordt hier de vereiste van een geschrift gesteld? Vaak is de clause die de ontbindende tijdsbepaling vaststelt nadelig voor de werknemer. Deze clause leidt dan tot een onzeker statuut: de werknemer zal een minder grote vastheid van betrekking hebben dan het gemeen sociaal recht hem toekent, via de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. (Dit is echter niet steeds het geval. Een arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd met een lange duur kan soms meer financiële zekerheid bieden, vooral voor werklieden die slechts recht hebben op een korte opzeggingstermijn, dan een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.) De formalistische vereiste van een geschrift vormt een beschermingstechniek. De aandacht van de werknemer wordt getrokken op de bijzondere voorwaarden van de arbeidsovereenkomst.

Het geschrift moet voor iedere werknemer afzonderlijk worden vastgesteld. Het moet dus een individueel geschrift zijn. Het geschrift moet uiterlijk op het tijdstip waarop de werknemer in dienst treedt worden vastgesteld. Dit betekent dat het geschrift moet worden vastgesteld uiterlijk bij het begin van de uitvoering van de overeenkomst.

Is er geen geschrift, dat beantwoordt aan de wettelijke vereisten, waaruit blijkt dat de arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk is gesloten, dan gelden voor deze arbeidsovereenkomst dezelfde voorwaarden als voor de arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd. Ook al is de clause die de ontbindende tijdsbepaling vaststelt dus nietig wegens vormgebreken, toch blijft de arbeidsovereenkomst zelf geldig. De omzetting in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd wijst erop dat voor de wetgever de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd de normale structuur is, het gemeen recht van de individuele arbeidsrelatie.

Het ontbreken van het geschrift, uiterlijk op het ogenblik van de indiensttreding, kan slechts door de werknemer worden ingeroepen en niet door de werkgever. Deze bepaling van de WAO is immers dwingend recht ten bate van de werknemer en niet ten bate van de werkgever. (zie art. 6 WAO)

De bepaling van artikel 10 van de WAO beschermt de werknemer tegen het sluiten van **openvolgende arbeidsovereenkomsten** voor een bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk, zonder rechtvaardiging. Wanneer de partijen verscheidene openvolgende arbeidsovereenkomsten voor een bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk hebben gesloten zonder dat er een onderbreking is toe te schrijven aan de werknemer, worden zij immers verondersteld een overeenkomst voor onbepaalde tijd te hebben aangegaan, behalve wanneer de werkgever het bewijs levert dat deze overeenkomsten gerechtvaardigd waren wegens de aard van het werk of wegens andere wettige redenen.

De Programmawet van 22 december 1989 (361) heeft een einde gemaakt aan de onzekerheid betreffende de draagwijdte van artikel 10 van de WAO. De bepalingen van dit artikel zijn nu ook uitdrukkelijk van toepassing verklaard op de arbeidsovereenkomsten voor een duidelijk omschreven werk.

Het sluiten van een arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd na een overeenkomst voor onbepaalde tijd valt niet onder het toepassingsgebied van artikel 10 van de WAO. Toch betekent dit niet dat deze overeenkomst voor een bepaalde tijd in alle gevallen geldig zal zijn. Hier kan sprake zijn van wetsontduiking, nl. wanneer het sluiten van de arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd tot doel had de dwingende wettelijke bepalingen inzake opzegging te ontduiken, al zal dit soms moeilijk te bewijzen

---

(361) B.S., 30 december 1989.

zijn. In geval van wetsonthouding wordt het contract geacht voor onbepaalde tijd gesloten te zijn. Het bedrieglijk opzet kan blijken uit de korte duur van de overeenkomst voor een bepaalde tijd, b.v. één maand terwijl de werknemer recht had op een opzeggingstermijn van drie maanden wanneer dat contract voor een bepaalde tijd niet gesloten was.

Een ander probleem vormt de arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd die bepaalt dat het contract bij het einde van de vastgestelde duur automatisch zal hernieuwd worden voor de duur van de overeenkomst, tenzij één van de partijen zich hiertegen verzet. Dit geval behoort nu tot het toepassingsgebied van artikel 10 van de WAO. Het gaat hier immers niet om één arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd maar om opeenvolgende overeenkomsten voor een bepaalde tijd. Bij het einde van elke termijn bestaat immers de mogelijkheid van niet-hernieuwing van de overeenkomst. Partijen worden in zo'n geval dus verondersteld een overeenkomst voor onbepaalde tijd te hebben aangegaan, tenzij de werkgever bewijst dat deze opeenvolgende overeenkomsten gerechtvaardigd waren wegens de aard van het werk of wegens andere wettige redenen.

Het weerlegbaar vermoeden wordt in artikel 10 van de WAO gecreëerd in het voordeel van de werknemer. Enkel de werknemer kan daarom dit vermoeden inroepen. De bewijslast wordt omgekeerd. Vroeger moest de werknemer bewijzen dat de werkgever de bedoeling had gehad de wettelijke bepalingen inzake opzegging te omzeilen; nu moet de werkgever bewijzen dat de aard van het werk of andere wettige redenen de opeenvolgende overeenkomsten voor bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk rechtvaardigen.

De Programmawet van 22 december 1989 heeft aan de Koning de bevoegdheid toegekend om de gevallen te bepalen waarin de werkgever dit bewijs niet mag leveren. De Koning kan dus in bepaalde gevallen het vermoeden van artikel 10 onweerlegbaar maken. (362) Dit is tot nu toe echter nog niet gebeurd.

Vanaf het sluiten van een tweede arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk valt men onder het toepassingsgebied van artikel 10 van de WAO, of het nu voor dezelfde of voor een andere functie is.

Het vermoeden van artikel 10 speelt niet wanneer partijen verscheidene opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor een bepaalde tijd hebben gesloten met een onderbreking ertussen die toe te schrijven is aan de werknemer. Deze onderbrekingen kunnen vrijwillig zijn (persoonlijke belangen) of zelfs onvrijwillig (legerdienst). Van overwegend belang is dat ze elk misbruik vanwege de werkgever uitsluiten aangezien men hem de onderbrekingen niet kan toeschrijven.

Het vermoeden van artikel 10 treedt dus wel in werking wanneer er een onderbreking is niet toe te schrijven aan de werknemer, wat ook de duur van de onderbreking is tussen de verscheidene overeenkomsten. De werkgever zal moeten bewijzen dat de overeenkomsten gerechtvaardigd waren wegens de aard van het werk of wegens andere wettige redenen. Als wettige reden zou hij eventueel kunnen inroepen : de lange duur van de onderbreking tussen de overeenkomsten. Of de lange duur van de onderbreking een wettige reden is en waar de grens getrokken wordt, zal door de rechtspraak in concreto uitgemaakt moeten worden.

Een vaste lijst opmaken van de wettige redenen voor het sluiten van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor een bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk is onmogelijk. Zeer belangrijk voor de bescherming van de werknemers, is de vaststelling dat hoven en rechtbanken 'de aard van het werk' of 'andere wettige redenen' restrictief interpreteren.

Wanneer partijen na het einde van de oorspronkelijk vastgestelde tijdsbepaling **stilzwijgend voortgaan met de uitvoering** van de arbeidsovereenkomst, zonder het vaststellen van een nieuwe tijdsbepaling, dan gelden dezelfde voorwaarden als voor de overeenkomst voor onbepaalde tijd. (art. 11 WAO)

---

(362) Volgens de Memorie van toelichting wilde men met deze bepaling het absolute verbod van oproepcontracten mogelijk maken. (M.v.T., *Gedr. St.*, Kamer, 1989-90, nr. 975/1, 63.) Deze oproepcontracten tonen in werkelijkheid immers vaak weinig respect voor het recht van de werknemers op een minimum aan werkzekerheid. (Verslag, *Gedr. St.*, Kamer, 1989-90, nr. 975/10, 45.)

### III. Toepasselijkheid van het arbeidsrecht

De meeste arbeidswetten maken in hun toepassingsgebied **geen onderscheid** tussen arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd, voor een bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk (cf. bijvoorbeeld de Wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen, de Wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers, het A.R.A.B., de Arbeidswet van 16 maart 1971).

Voor de werklieden zijn er ook geen bijzondere bepalingen betreffende de **schorsing van de uitvoering** van de arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk. De bepalingen die gelden voor de werklieden verbonden door een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd zijn ook hier van toepassing. (363)

Wat de **bedienden** betreft zijn er wel enkele **afwijkende regelingen** inzake de schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk. De bediende die is aangeworven voor een bepaalde tijd van minder dan drie maanden of voor een duidelijk omschreven werk waarvan de uitvoering normaal een tewerkstelling van minder dan drie maanden vergt, heeft in geval van **arbeidsongeschiktheid** wegens ziekte ander dan een beroepsziekte of wegens ongeval ander dan een arbeidsongeval of een ongeval op de weg naar of van het werk, slechts **recht op zijn loon** voor een periode van zeven dagen. Ook heeft hij recht op 60 pct. van het gedeelte van dat loon dat de loongrens die in aanmerking komt voor de berekening van de uitkeringen van de ziekte- en invaliditeitsverzekering niet overschrijdt, gedurende de zeven daaropvolgende dagen. (364) Krachtens artikel 3 van de C.A.O. nr. 13bis gesloten in de Nationale Arbeidsraad genieten deze bedienden echter ook van een gewaarborgd maandloon. (365)

Voor hen geldt dus dezelfde regeling als voor de werklieden. Deze bedienden moeten ook tenminste één maand zonder onderbreking in dienst zijn van dezelfde onderneming, om recht te hebben op dit gewaarborgd loon. Wanneer hun arbeidsongeschiktheid geen veertien dagen duurt, is de eerste werkdag van de periode van arbeidsongeschiktheid een carensdag. De periode van gewaarborgd loon begint dan de volgende dag. Wanneer de werkgever echter loon moet uitbetalen voor de dag waarop de arbeidsongeschiktheid begon (krachtens artikel 27 van de WAO), is de carensdag de eerste volgende werkdag terwijl de dag betaald krachtens artikel 27 beschouwd wordt als de eerste dag van de periode van gewaarborgd loon.

De bediende die is aangeworven voor een bepaalde tijd van minder dan drie maanden of voor een duidelijk omschreven werk waarvan de uitvoering normaal een tewerkstelling van minder dan drie maanden vergt heeft in geval van arbeidsongeschiktheid wegens beroepsziekte, arbeidsongeval of ongeval op de weg naar of van het werk recht op zijn loon voor een periode van zeven dagen die aanvangt met de eerste dag van de arbeidsongeschiktheid. (366) De arbeidsdag die door de bediende onderbroken wordt wegens beroepsziekte, arbeidsongeval of ongeval op de weg naar of van het werk en die hem wordt uitbetaald krachtens artikel 27 van de WAO, is de eerste dag van die periode van zeven dagen. Krachtens artikel 10 van de C.A.O. nr. 13bis gesloten in de Nationale Arbeidsraad genieten deze bedienden ook van een gewaarborgd maandloon.

Wanneer de bediende een arbeidsovereenkomst heeft gesloten voor een bepaalde tijd van minder dan drie maanden of voor een duidelijk omschreven werk waarvan de uitvoering normaal een tewerkstelling van minder dan drie maanden vergt, dan mag de werkgever bij **arbeidsongeschiktheid** wegens ziekte of ongeval die meer dan zeven dagen duurt, de **overeenkomst** zonder vergoeding **beëindigen**. (367) De

---

(363) Er is slechts één afwijkende regeling nl. de ontslagbescherming omwille van militaire verplichtingen (art. 38, § 3, eerste lid WAO).

(364) Art. 71, eerste lid WAO.

(365) C.A.O. nr. 13bis van 26 februari 1979, tot aanpassing van de C.A.O. nr. 13 van 28 juni 1973, betreffende het toekennen van een gewaarborgd maandloon aan sommige bedienden in geval van arbeidsongeschiktheid ingevolge ziekte, ongeval van gemeen recht, arbeidsongeval of beroepsziekte aan de wet van 3 juli 1978, betreffende de arbeidsovereenkomsten.

(366) Art. 72, eerste lid WAO.

(367) Art. 79 WAO.

beëindiging mag gebeuren vanaf de achtste dag van de arbeidsongeschiktheid. Bij deze beëindiging moeten noch een opzegging, noch vormvereisten nageleefd worden.

Wanneer de bediende die aangeworven werd voor een bepaalde tijd van tenminste drie maanden of voor een duidelijk omschreven werk waarvan de uitvoering normaal een tewerkstelling van tenminste drie maanden vergt meer dan zes maanden arbeidsongeschikt is ten gevolge van ziekte of ongeval, en indien de vastgestelde tijd niet is verstreken of het overeengekomen werk niet werd verwezenlijkt, dan kan de werkgever te allen tijde een einde maken aan de overeenkomst mits vergoeding. Deze is gelijk aan het loon dat nog moest betaald worden tijdens de overeengekomen tijd of tijdens de termijn die nog nodig is voor de verwezenlijking van het werk, maar met een maximum van drie maanden loon. Bovendien mag de werkgever hetgeen hij betaald heeft sedert het begin van de arbeidsongeschiktheid (b.v. gewaarborgd loon) hiervan aftrekken. (368)

Dit zijn afwijkingen op het principe van de conventionele vastheid van betrekking. De werkgever krijgt hier immers de toestemming van de wetgever om de arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk van de bedienden te beëindigen vóór het einde van de overeengekomen termijn.

De bescherming tegen ontslag geldt voor alle **zwangere werkneemsters**, ook voor hen die verbonden zijn door een arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk. (369) Wanneer de werkneemster zich op het ogenblik dat de overeenkomst voor een bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk eindigt tijdens deze beschermde periode bevindt, heeft zij geen recht op de forfaitaire vergoeding wegens ontslag van een zwangere werkneemster. De overeenkomst is dan immers geëindigd door afloop van de termijn of door de voltooiing van het werk en niet door een eenzijdige handeling van de werkgever.

De bescherming tegen ontslag omwille van **militaire verplichtingen** (370) geldt niet voor werknemers aangeworven met een arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk. Wanneer de werkgever eenzijdig de arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk beëindigt omwille van de militaire verplichtingen van de werknemer, moet hij enkel een verbrekingsvergoeding betalen maar niet de forfaitaire vergoeding wegens ontslag omwille van militaire verplichtingen.

De **duur van de arbeidsovereenkomst** voor een bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk wordt **niet verlengd met de duur van de schorsing** van de uitvoering van de overeenkomst. De arbeidsovereenkomst eindigt op de overeengekomen einddatum of wanneer het overeengekomen werk voltooid is. De verplichtingen van beide partijen houden op dat ogenblik op te bestaan. Artikel 14 van het koninklijk besluit van 18 april 1974 tot bepaling van de algemene wijze van uitvoering van de wet van 4 januari 1974 betreffende de feestdagen bepaalt echter, dat de werkgever gehouden blijft tot betaling van het loon voor de feestdagen die vallen in de periode van dertig dagen die volgt op het einde van de arbeidsovereenkomst of van de verrichting van de arbeid. Dit geldt niet wanneer de werknemer de arbeidsovereenkomst beëindigt zonder een dringende reden of wanneer de werkgever ze om een dringende reden beëindigt. De verplichting tot betaling van het loon houdt in ieder geval op zodra de werknemer voor een nieuwe werkgever begint te arbeiden.

De **arbeidsovereenkomst** voor een bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk kan, net als de overeenkomst voor onbepaalde tijd, vóór het einde van de tijdsbepaling **beëindigd** worden door één van de partijen, wanneer een **dringende reden** tot beëindiging voorhanden is (art. 32, 3° en 35 WAO). De overeenkomst kan dan beëindigd worden zonder opzeggingsvergoeding.

De arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk kan steeds beëindigd worden door **wederzijdse toestemming**. De verbintenissen voortspuitend uit deze arbeidsovereenkomsten eindigen ook door de **dood van de werknemer** (art. 32, 4° WAO). Ook **overmacht** beëindigt deze arbeidsovereenkomsten (art. 32, 5° WAO).

De **ontbindende voorwaarde** kan, de lege lata, geldig opgenomen worden in een arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk. Dit betekent echter niet dat iedere ont-

(368) Art. 80 WAO. Voor de bedienden aangeworven voor onbepaalde tijd, zie artikel 78 WAO.

(369) Art. 40, § 2 WAO en art. 40 Arbeidswet van 16 maart 1971.

(370) Art. 38, § 3 en art. 39, § 2 WAO.

bindende voorwaarde opgenomen in een arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk geldig is.

Een werkmán die op **willekeurige wijze ontslagen** wordt heeft recht op een vergoeding gelijk aan het loon van zes maanden, tenzij een andere vergoeding is vastgesteld door een algemeen verbindend verklaarde C.A.O., onverminderd zijn recht op een verbrekingsvergoeding. Bij betwisting behoort het aan de werkgever het bewijs te leveren van de voor het ontslag ingeroepen redenen. Deze bepaling geldt echter alleen voor werklíeden aangeworven *voor een onbepaalde tijd*. (371)

De lege lata is het zo dat de werklíeden aangeworven voor een bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk, net als de bedíenden, moeten steunen op de theorie van het rechtsmisbruik wanneer zij op willekeurige wijze ontslagen zijn. Zij dragen dan zelf de bewijslast.

Een **concurrentiebeding** kan opgenomen worden in een arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk, indien aan alle geldigheidsvoorwaarden voldaan is. (372) Het concurrentiebeding heeft echter geen uitwerking wanneer aan de overeenkomst een einde wordt gemaakt, ofwel tijdens de proefperiode, ofwel na deze periode door de werkgever zonder dringende reden of door de werknemer om dringende reden. (373) Het concurrentiebeding heeft bijgevolg wel uitwerking wanneer het einde van de arbeidsovereenkomst niet voortvloeit uit een eenzijdige beslissing, maar wanneer de overeenkomst automatisch eindigt door afloop van de termijn of door voltooiing van het werk.

De **uitwinningsvergoeding** is aan de handelsvertegenwoordiger verschuldigd die een cliénteel heeft aangebracht, wanneer de overeenkomst wordt beéindigd door de werkgever zonder dringende reden of door de handelsvertegenwoordiger om een dringende reden (indien ook aan de andere voorwaarden voldaan is). (374) Wanneer de werkgever bijvoorbeeld een arbeidsovereenkomst voor handelsvertegenwoordigers voor een bepaalde tijd onrechtmatig beéindigt vóór het einde van de termijn of wanneer de handelsvertegenwoordiger de overeenkomst beéindigt om een dringende reden, is de uitwinningsvergoeding verschuldigd, indien aan de andere voorwaarden voldaan is. De handelsvertegenwoordiger kan echter geen aanspraak maken op de uitwinningsvergoeding, wanneer de arbeidsovereenkomst eindigt door afloop van de termijn of door de voltooiing van het werk. De handelsvertegenwoordiger was vooraf op de hoogte van de conventionele vastheid van betrekking.

De WAO bevat geen uitdrukkelijke bepaling omtrent het al dan niet geoorloofd zijn van **scholings- of opleidingsbedingen**. Een scholingsbeding zou in beginsel opgenomen kunnen worden in een arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk. Hierover schrijft P. Van der Vorst: "Inscrite dans un louage de travail à durée déterminée, sa validité est en soit incontestable, la résiliation avant terme de ce type de contrat ne pouvant être sanctionnée que par des dommages et intérêts. Encore convient-il de tempérer la liberté des parties par les frontières que lui trace la loi. ... C'est la loi qui fixe l'indemnité et en détermine l'ampleur maximale pour les deux parties (*nu in artikel 40 WAO*). ... En particulier le caractère forfaitaire de l'indemnité interdit qu'elle soit contractuellement augmentée en raison d'un préjudice exceptionnel, tel que les frais d'écologie". (375) Dit standpunt kan bijgetreden worden. Vandaar dat het, de lege ferenda, verdedigbaar is dat scholingsbedingen zouden verboden worden in een arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk.

In geval van toepasselijkheid van de **wet inzake sluiting van ondernemingen** heeft de werknemer met een arbeidsovereenkomst *voor onbepaalde tijd* die ten minste één jaar anciénniteit heeft in de onderneming, onder welbepaalde voorwaarden, recht op een vergoeding wegens ontslag ten laste van de werkgever. Deze vergoeding mag onder andere gecumuleerd worden met de opzeggingsvergoeding

---

(371) Art. 63 WAO.

(372) Zie artikel 65, 86, 104-106 WAO.

(373) Art. 65, § 2, voorlaatste lid WAO, art. 86 WAO en art. 104, derde lid WAO.

(374) Art. 101-103 WAO. De uitwinningsvergoeding is pas verschuldigd na een tewerkstelling van één jaar.

(375) VAN DER VORST, P., "La clause d'écologie dans les contrats de louage de travail à durée indéterminée ou la licéité d'une stipulation contractuelle qui entrave le droit de démission en le rendant plus onéreux", *J.T.T.*, 1974, 162.

voortspruitend uit de beëindiging van de arbeidsovereenkomst. (376) Voor de werknemers verbonden door een arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk is een dergelijke vergoeding niet vastgesteld. (377)

Bij een **collectief ontslag**, in de zin van de CAO nr. 10 van 8 mei 1973 betreffende het collectieve ontslag, ontvangen de werknemers boven de werkloosheidsuitkeringen waarop zij recht hebben een vergoeding wegens collectief ontslag ten laste van hun werkgever, onder welbepaalde voorwaarden. De werknemers in dienst genomen voor een bepaalde duur of voor een bepaald werk vallen niet onder de toepassing van deze CAO. (378)

De werknemers verbonden door een arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd of een duidelijk omschreven werk worden meegeteld voor de berekening van de **personeelssterkte** van de onderneming met het oog op de oprichting van een **ondernemingsraad** of een **comité voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen**. (379)

De werknemers verbonden door een arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd of een duidelijk omschreven werk (met uitzondering van de huisarbeiders en de werknemers die deel uitmaken van het leidinggevend personeel) kunnen **kiezer zijn bij de verkiezingen van de personeelsafgevaardigden** in de ondernemingsraad of het comité voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen, wanneer ze op de datum van de verkiezingen sedert ten minste drie maanden tewerkgesteld zijn in de juridische entiteit of in de technische bedrijfseenheid gevormd door meerdere juridische entiteiten. (380)

Om als afgevaardigden van het personeel **verkiesbaar** te zijn voor de ondernemingsraad of het comité voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen, moeten de werknemers sedert ten minste zes maanden tewerkgesteld zijn in de juridische entiteit waaronder de onderneming ressorteert of in de technische bedrijfseenheid, op de datum van de verkiezingen. Ze mogen ook geen deel uitmaken van het leidinggevend personeel noch huisarbeiders zijn. (381)

De kandidaten voor de verkiezingen van de personeelsafgevaardigden in de ondernemingsraad en het comité voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen en de personeelsafgevaardigden genieten van de **bijzondere ontslagregeling** bepaald in de wet van 19 maart 1991 (382). Zij kunnen slechts worden ontslagen om een dringende reden die vooraf door het arbeidsgerecht werd aangenomen, of om economische of technische redenen die vooraf door het bevoegd paritair orgaan werden erkend.

Geen enkele andere wijze van beëindiging van de arbeidsovereenkomst mag ingeroepen worden, met uitzondering van :

- de afloop van de termijn;
- de voltooiing van het werk waarvoor de overeenkomst werd gesloten;
- de eenzijdige beëindiging van de overeenkomst door de werknemer;

---

(376) Art. 4-8 Wet 28 juni 1966 betreffende de schadeloosstelling van de werknemers die ontslagen worden bij sluiting van ondernemingen.

(377) De werknemers verbonden door een arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk tellen wel mee voor de berekening van de personeelssterkte, met het oog op de toepassing van de wet van 28 juni 1966 betreffende de schadeloosstelling van de werknemers die ontslagen worden bij sluiting van ondernemingen. (art. 1)

(378) Art. 5, a) CAO nr. 10 van 8 mei 1973, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, betreffende het collectieve ontslag.

(379) Art. 14, §1 Wet 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven. Zie ook Omzendbrief 12 november 1990 betreffende de verkiezingen voor de ondernemingsraden en de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen, 3.1.1. en 4.1., B.S., 24 november 1990, 22025, err. 28 november 1990, 22240.

Art. 1, §4, b) [1] Wet 10 juni 1952 betreffende de gezondheid en de veiligheid van de werknemers, alsmede de salubriteit van het werk en van de werkplaatsen.

(380) Art. 13 K.B. 18 oktober 1990 betreffende de ondernemingsraden en de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen. Zie ook Omzendbrief 12 november 1990 betreffende de verkiezingen voor de ondernemingsraden en de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen, 12.2.1., B.S., 24 november 1990, 22025, err. 28 november 1990, 22240.

(381) Art. 19, eerste en derde lid Wet 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven; art. 1, §4, b-bis) Wet 10 juni 1952 betreffende de gezondheid en de veiligheid van de werknemers, alsmede de salubriteit van het werk en van de werkplaatsen. Zie ook Omzendbrief 12 november 1990 betreffende de verkiezingen voor de ondernemingsraden en de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen, 12.2.2., B.S., 24 november 1990, 22025, err. 28 november 1990, 22240.

(382) Wet 19 maart 1991 houdende bijzondere ontslagregeling voor de personeelsafgevaardigden in de ondernemingsraden en in de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen alsmede voor de kandidaat-personeelsafgevaardigden, B.S., 29 maart 1991.



- het overlijden van de werknemer;
- overmacht;
- het akkoord tussen de werkgever en de werknemer.

Wanneer de termijn van de arbeidsovereenkomst afloopt of het werk waarvoor de overeenkomst werd gesloten is voltooid, eindigt de arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk dus ook in dit geval automatisch.

### Voorstellen, de lege ferenda

De WAO bevat geen uitdrukkelijke bepaling omtrent het al dan niet geoorloofd zijn van **scholings- of opleidingsbedingen**. Om een einde te maken aan de onzekerheid omtrent het al dan niet geoorloofd zijn van scholings- of opleidingsbedingen, zou een wetgevende tussenkomst gewenst zijn. De wetgever zou zich kunnen laten inspireren door de regeling van het concurrentiebeding in de WAO. Vanuit sociaal oogpunt kunnen beide partijen bij de arbeidsovereenkomst voordeel putten uit scholings- of opleidingsbedingen. Recent wint immers de idee veld van "training as a co-investment" : opleiding als een investering door werkgever én werknemer.

Een scholingsbeding zou in beginsel opgenomen kunnen worden in een arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk. Maar de WAO bepaalt in artikel 40 forfaitair de vergoeding, te betalen bij beëindiging van de overeenkomst vóór het verstrijken van de termijn zonder dringende reden. Vandaar het voorstel, de lege ferenda, dat scholingsbedingen zouden verboden worden in een arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk.

Een werkman die **op willekeurige wijze ontslagen** wordt heeft recht op een vergoeding gelijk aan het loon van zes maanden, tenzij een andere vergoeding is vastgesteld door een algemeen verbindend verklaarde C.A.O., onverminderd zijn recht op een verbrekingsvergoeding. Bij betwisting behoort het aan de werkgever het bewijs te leveren van de voor het ontslag ingeroepen redenen. Deze bepaling geldt echter alleen voor werklieden aangeworven voor een onbepaalde tijd. (383)

Aangezien bij een arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk "de vastheid van betrekking heel wat beperkter is in tijd", leek het de wetgever niet nodig het willekeurig vervroegd ontslag van deze arbeiders strenger te bestraffen dan met de betaling van de in artikel 40 van de WAO voorgeschreven forfaitaire vergoedingen. (384) Hier moet echter opgemerkt worden dat voor de arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk geen maximumduur bepaald is (385), zodat de conventionele vastheid van betrekking ook heel ruim kan zijn in de tijd. Daarom zou, de lege ferenda, de regeling van artikel 63 van de WAO moeten worden uitgebreid tot werklieden aangeworven voor een bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk.

Een **concurrentiebeding** kan opgenomen worden in een arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk, indien aan alle geldigheidsvoorwaarden voldaan is. (386) Het concurrentiebeding heeft echter geen uitwerking wanneer aan de overeenkomst een einde wordt gemaakt, ofwel tijdens de proefperiode, ofwel na deze periode door de werkgever zonder dringende reden of door de werknemer om dringende reden. (387) Het concurrentiebeding heeft bijgevolg wel uitwerking wanneer het einde van de arbeidsovereenkomst niet voortvloeit uit een eenzijdige beslissing, maar wanneer de overeenkomst automatisch eindigt door afloop van de termijn of door voltooiing van het werk. M. Jamoulle heeft enige moeite met deze exegetische interpretatie van de wet. Het zou wellicht beter zijn het principe te hanteren volgens welk het concurrentiebeding geen uitwerking kan hebben wanneer de ontbinding toe te schrijven is aan de werkgever, welke ook de techniek van beëindiging geweest is. (388) Ten aanzien van de arbeidsovereenkomst voor een bepaalde

---

(383) Art. 63 WAO.

(384) Verslag, *Gedr. St.*, Kamer, 1977-78, nr. 293/4, 21.

(385) Wel geldt het verbod van levenslange binding.

(386) Zie artikel 65, 86, 104-106 WAO.

(387) Art. 65, § 2, voorlaatste lid WAO, art. 86 WAO en art. 104, derde lid WAO.

(388) JAMOULLE, M., *Le contrat de travail*, II, Luik, 1986, p. 50-51, nr. 41.

tijd zou men bijvoorbeeld kunnen stellen dat de werkgever zelf zo'n overeenkomst aangeboden heeft aan de werknemer en dus weet dat deze overeenkomst zal eindigen na afloop van de voorgestelde termijn. Deze beëindiging na afloop van de termijn zou dus kunnen toegeschreven worden aan de werkgever en het concurrentiebeding zou geen uitwerking hebben.

Het is bovendien mogelijk dat de korte duur van de overeenkomst voor een bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk de werknemer niet toegelaten heeft de kennis te verwerven die hem de mogelijkheid zou geven van echte concurrentie.

Om deze redenen is het, de lege ferenda, verdedigbaar dat het concurrentiebeding zou verboden worden in een arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk ofwel dat het geen uitwerking zou hebben wanneer de arbeidsovereenkomst eindigt door afloop van de termijn of door voltooiing van het werk.

De huidige Minister van Tewerkstelling en Arbeid, M. Smet (CVP), blijkt plannen te hebben om het vermoeden van artikel 10 van de WAO, dat **openvolgende arbeidsovereenkomsten** voor een bepaalde tijd verondersteld worden een overeenkomst voor onbepaalde tijd te zijn, niet te laten spelen tot eind 1995 (als de overeenkomsten telkens een minimumduur van drie maanden hebben). (389) Het zou dus gaan om een tijdelijke aanpassing van de wetgeving, om de flexibiliteit voor de ondernemingen te vergroten. De vraag moet hier gesteld worden of het opgeven van deze bescherming van de werknemers noodzakelijk en/of wenselijk is. Zo ja, moeten dan geen bijkomende voorwaarden gesteld worden (b.v. een maximumduur van de openvolgende arbeidsovereenkomsten voor een bepaalde tijd)?

---

(389) "Ontslaan makkelijker", *De Standaard*, 10 april 1993; "Hogere BTW moet voor meer jobs zorgen", *De Morgen*, 9 april 1993.

## DEEL II. DE VERVANGINGSOVEREENKOMST

### Hoofdstuk I. Begripsomschrijving

#### I. Definitie

De vervangingsovereenkomst is een specifieke arbeidsovereenkomst, die kan gesloten worden ter vervanging van een werknemer wiens arbeidsovereenkomst is geschorst om een andere reden dan gebrek aan werk wegens economische oorzaken, slecht weer, staking of lock-out. Deze arbeidsovereenkomst is wettelijk geregeld in artikel 11ter van de WAO.

#### II. Toepassingsgebied *ratione personae* en *ratione materiae*

Artikel 11ter, §1, eerste lid van de WAO bepaalt: "Hij die een werknemer vervangt wiens arbeidsovereenkomst is geschorst om een andere reden dan gebrek aan werk wegens economische oorzaken, slecht weer, staking of lock-out, kan in dienst worden genomen onder voorwaarden die afwijken van deze wet, wat de duur van de overeenkomst en de opzeggingstermijn betreft."

Dit artikel werd ingevoegd door de Herstelwet houdende sociale bepalingen van 22 januari 1985 (1) en die Herstelwet heeft tegelijkertijd het vroegere artikel 68 van de WAO opgeheven. Artikel 68, eerste lid luidde: "Hij die de bediende vervangt, die onder de wapens is geroepen of niet kan arbeiden, kan in dienst worden genomen onder voorwaarden die afwijken van de regels van deze wet wat de duur van de overeenkomst en de opzeggingstermijn betreft". (2)

Vroeger kon de vervangingsovereenkomst dus enkel gesloten worden om een bediende of een handelsvertegenwoordiger te vervangen. (3) Door de invoering van artikel 11ter in de WAO werd het toepassingsgebied *ratione personae* van de vervangingsovereenkomst verruimd tot alle werknemers, met name werklieden, bedienden, handelsvertegenwoordigers en dienstboden.

Door de Wet van 20 juli 1991 houdende sociale en diverse bepalingen (4) werd in artikel 11ter een §2 ingevoegd, waardoor het toepassingsgebied *ratione personae* nogmaals verruimd werd tot de personen wiens rechtspositie eenzijdig door de overheid (statutair) is geregeld en die hun ambt niet of slechts deeltijds uitoefenen. Wanneer een werknemer wordt in dienst genomen ter vervanging van zo'n persoon kunnen de bepalingen van §1 van artikel 11ter ook toegepast worden. Volgens de Minister van Tewerkstelling en Arbeid is de vervangingsovereenkomst de meest aangewezen oplossing wanneer men een persoon wil vervangen die ziek is, in loopbaanonderbreking is, enz. (5) Personen met een statutair geregelde toestand kunnen nu dus ook vervangen worden door een werknemer met een vervangingsovereenkomst.

Vóór het van kracht worden van de Herstelwet houdende sociale bepalingen van 22 januari 1985 kon de vervangingsovereenkomst enkel worden gesloten ter vervanging van een bediende die onder de wapens was geroepen of die niet kon arbeiden. De uitdrukking "die niet kon arbeiden" betekende volgens de bevoegde Minister, volgens rechtsleer en rechtspraak dat het moest gaan om een bediende die niet in staat was te arbeiden om redenen van overmacht, nl. door een aan de vrije wil van de werknemer vreemde en onafwendbare gebeurtenis. "Die niet kan arbeiden" moest dus worden geïnterpreteerd als "in de onmogelijkheid te arbeiden". Dit was niet het geval voor de bediende die met toestemming van

---

(1) B.S., 24 januari 1985.

(2) Art. 68, eerste lid van de WAO nam de bepalingen over van art. 13, eerste lid van de wetten betreffende het bediendencontract geordend bij K.B. van 20 juli 1955, B.S., 3-4 oktober 1955. Dat art. 13, eerste lid was dan weer de overname van art. 11, eerste lid van de wet van 7 augustus 1922 op het bediendencontract, B.S., 16-17 augustus 1922. (Zie HOUBEN, J., *De wet op het dienstcontract van 7 augustus 1922*, Brussel, E. Bruylant, 1934, 78.)

(3) Krachtens artikel 87 van de WAO zijn de bepalingen van titel III (De arbeidsovereenkomst voor bedienden), artikel 86 uitgezonderd, ook van toepassing op de arbeidsovereenkomst voor handelsvertegenwoordigers.

(4) B.S., 1 augustus 1991.

(5) M.v.T., *Gedr. St.*, Senaat, 1990-91, nr. 1374/1, 40.

de werkgever een studiereis zou maken buiten het kader en de opdracht van zijn arbeidsovereenkomst of die zich vrijwillig zou hebben verwond of die zou staken. (6)

Sinds het inlassen van artikel 11ter in de WAO kan de vervangingsovereenkomst worden gesloten ter vervanging van een werknemer wiens arbeidsovereenkomst is geschorst om een andere reden dan gebrek aan werk wegens economische oorzaken, slecht weer, staking of lock-out. (7) Het toepassingsgebied ratione materiae van de vervangingsovereenkomst werd dus verruimd tot alle gevallen van schorsing, behoudens de in de wet opgesomde uitzonderingen. De vervanging van stakende werknemers blijft ook op grond van de bepalingen van artikel 11ter onmogelijk. (8)

Welke waren de motieven voor het verruimen van het toepassingsgebied van de vervangingsovereenkomst? De Regering heeft de mogelijkheden om een beroep te doen op de vervangingsovereenkomst uitgebreid, omdat zij een grotere soepelheid wenste voor de aanwervings- en ontslagvoorwaarden van de werknemers. De Regering wilde een betere herverdeling van de beschikbare arbeid verzekeren en de aanwerving van tijdelijke werknemers vergemakkelijken. (9) De uitbreiding berustte op de overweging dat een tijdelijke betrekking beter is dan geen betrekking. (10)

In de Senaatscommissie werd voorgesteld om een vervangingsplicht voor de werkgever in te voeren bij schorsing van de arbeidsovereenkomst om andere redenen dan economische oorzaken, slecht weer, staking of lock-out, maar dit amendement werd verworpen. (11) Volgens een lid van de Senaatscommissie vernietigde deze wetgeving de verworvenheden van het arbeidsrecht terwijl de rechten van de werknemers versterkt zouden moeten worden, aangezien zij reeds aangetast werden door de economische toestand. Dit lid van de Senaatscommissie was van mening dat deze maatregel niet één nieuwe baan zou opleveren. (12)

### III. Soort overeenkomst

Essentieel voor de vervangingsovereenkomst is het feit dat kan worden afgeweken van de WAO, wat de duur van de overeenkomst en de opzeggingstermijn betreft.

- 
- (6) Verslag, *Gedr. St.*, Senaat, 1977-78, nr. 258/2, 139; BLANPAIN, R., "Vastheid van betrekking en arbeidsovereenkomst voor bepaalde duur, bepaalde onderneming, vervanging", *Arbbl.*, 1965, 1400-1401, nr. 13-15; COLENS, A. en M., *Le contrat d'emploi. Contrat de travail des employés*, Brussel, Larcier, 1980, 131-132, nr. 75 (Volgens hen zou de vervangingsovereenkomst kunnen worden gesloten telkens wanneer de bediende niet kon arbeiden, bijvoorbeeld omwille van zijn gevangenschap.); *Arbh.* Luik, 19 januari 1983, *Soc. Kron.*, 1983, 107; *Arbrb.* Brussel, 5 november 1976, *J.T.T.*, 1977, 145.
- (7) *Contra Arbh.* Brussel, 25 juli 1977, *J.T.T.*, 1979, 100, noot, *Or.*, 1979, 159 (Niets rechtvaardigt de beperking van het toepassingsgebied van de vervangingsovereenkomst tot de gevallen van afwezigheid op het werk om redenen van overmacht).
- (8) Volgens Beauthier en Wantiez kan de werkgever evenmin een vervangingsovereenkomst sluiten wanneer de uitvoering van de overeenkomst geschorst is bij gebrek aan werk wegens economische oorzaken of slecht weer, wanneer die schorsing niet beantwoordt aan de voorwaarden bepaald in de artikelen 50 en 51 van de WAO. Ook wanneer de staking onregelmatig is kan geen vervangingsovereenkomst gesloten worden. Artikel 11ter moet strikt geïnterpreteerd worden. (BEAUTHIER, G. en WANTIEZ, C., "Le contrat de remplacement", *J.T.T.*, 1987, 263.)
- (9) M.v.T., *Gedr. St.*, Senaat, 1984-85, nr. 757/1, 24; Adv. R.v.St., *Gedr. St.*, Senaat, 1984-85, nr. 757/1, 134; VRANKEN, M., "Flexibiliteit van arbeidsovereenkomsten en -voorwaarden", in *Arbeidsrecht en flexibiliteit. De Sociale Herstelwet 1985*, VRANKEN, M. (ed.), R.S.R. nr. 27, Antwerpen, Kluwer, 1985, 25; DE GEYTER, K., "Vervangingsovereenkomst, terbeschikkingstelling, tijdelijke arbeid en uitzendarbeid", *Or.*, 1986, 193; JAMOULLE, M., *Le contrat de travail*, II, Luik, 1986, nr. 162; BEAUTHIER, G. en WANTIEZ, C., "Le contrat de remplacement", *J.T.T.*, 1987, 262; DELHUVENNE, M., DE GOLS, M. en MALDERIE, M., "Algemene problematiek van de individuele arbeidsovereenkomst", in *Arbeidsrecht*, Brugge, Die Keure, losbl., II-1, nr. 261-262.
- (10) M.v.T., *Gedr. St.*, Senaat, 1984-85, nr. 757/1, 21-22; Verslag, *Gedr. St.*, Kamer, 1984-85, nr. 1075/21, 148.
- (11) Verslag, *Gedr. St.*, Senaat, 1984-85, nr. 757/2/7°, 99.
- (12) Verslag, *Gedr. St.*, Senaat, 1984-85, nr. 757/2/7°, 101-102. Martin Vranken betreurde de niet-invoering van de vervangingsplicht. Volgens hem had een vervangingsplicht het toenemende belang van de vervangingsovereenkomsten kunnen institutionaliseren. (VRANKEN, M., "Flexibiliteit van arbeidsovereenkomsten en -voorwaarden", in *Arbeidsrecht en flexibiliteit. De Sociale Herstelwet 1985*, VRANKEN, M. (ed.), R.S.R. nr. 27, Antwerpen, Kluwer, 1985, 26.)

Het gaat dus in beginsel om een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, maar de wet laat toe af te wijken wat de duur van de overeenkomst en de opzeggingstermijn betreft. (13) Beauchier en Wantiez zijn het hiermee niet eens. Volgens deze auteurs is de vervangingsovereenkomst een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd of voor onbepaalde tijd, volgens de wil van partijen. Als de vervangingsovereenkomst slechts een overeenkomst voor onbepaalde tijd zou kunnen zijn, was het volgens hen nutteloos partijen toe te laten om af te wijken wat de duur van de overeenkomst betreft. Dan had het volstaan partijen toe te laten af te wijken wat de opzeggingstermijn betreft. (14) Met dit standpunt kan echter niet akkoord gegaan worden. De vervangingsovereenkomst is in beginsel een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, maar men kan afwijken wat de duur betreft (men kan bijvoorbeeld bepalen dat de overeenkomst gesloten wordt voor de duur van de vervanging van Mr. X. die ziek is) én wat de opzeggingstermijn betreft (men kan bijvoorbeeld overeenkomen dat geen opzeggingstermijn moet gegeven worden bij de terugkeer van de vervangen werknemer). Het is dus niet nutteloos dat artikel 11ter van de WAO toelaat af te wijken wat de duur van de overeenkomst betreft. Een 'vervangingsovereenkomst voor bepaalde tijd' kan ons inziens niet worden gesloten. Men moet kiezen voor één van beide soorten arbeidsovereenkomsten.

Wanneer de werkgever met zekerheid weet hoelang de schorsing zal duren, bijvoorbeeld bij schorsing van de uitvoering van de overeenkomst wegens jaarlijkse vakantie, kan hij met de vervanger een arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd sluiten. Een arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd veronderstelt immers de aanduiding in de overeenkomst van een bepaalde dag of van een gebeurtenis welke zich op een gekende datum moet voordoen, waarna partijen van hun wederzijdse verplichtingen ontslagen zijn. (15) Partijen moeten bij het sluiten van zo'n overeenkomst precies de einddatum kennen. Indien dit het geval is, hoeft de werkgever geen gebruik te maken van artikel 11ter van de WAO. Maar vaak zal de duur van de schorsing niet met zekerheid gekend zijn, bijvoorbeeld bij schorsing van de uitvoering van de overeenkomst wegens ziekte van de werknemer. Wanneer er geen specifieke wettelijke bepaling zou bestaan, zou de werkgever in zo'n geval eventueel een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd moeten sluiten met de vervanger. Artikel 11ter van de WAO laat echter toe in dat geval een vervangingsovereenkomst te sluiten en af te wijken van de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd wat de duur en de opzeggingstermijn betreft.

Aangezien artikel 11ter van de WAO toelaat af te wijken van de wettelijke vastheid van betrekking (van het gemeen recht), moeten deze afwijkingen strikt geïnterpreteerd worden. Bij de interpretatie moet immers rekening gehouden worden met het beschermende karakter van het arbeidsrecht, vooral ten aanzien van de werknemer. (16)

- 
- (13) Verslag, *Gedr. St.*, Senaat, 1977-78, nr. 258/2, 139; *R.P.D.B.*, Compl. III, v° Contrat de travail et contrat d'emploi, nr. 198; COLENS, A. en M., *Le contrat d'emploi. Contrat de travail des employés*, Brussel, Larcier, 1980, 131, nr. 75; JACQMAIN, J., "Lex expressa ou Lex tacens ? Sur le contrat "pour un travail nettement défini", *Soc. Kron.*, 1986, 193-194 (Volgens Jacqmain is de vervangingsovereenkomst essentieel een overeenkomst voor onbepaalde tijd, voorzien van een maximumtermijn (2 jaar) en van een voorwaarde (de terugkeer van de vervangen werknemer), die geen ontbindende maar een opschortende voorwaarde is. Wanneer deze voorwaarde gerealiseerd wordt kan de werkgever gebruik maken van zijn recht (als de overeenkomst hem dit recht toekent) om de vervanger te ontslaan met een opzeggingstermijn die afwijkt van het gemeen recht, of zelfs zonder opzeggingstermijn.). Idem *Arbh. Bergen*, 15 juni 1989, *J.L.M.B.*, 1990, 110.
  - (14) BEAUTHIER, G. en WANTIEZ, C., "Le contrat de remplacement", *J.T.T.*, 1987, 261-262. Volgens Filip Tilleman kunnen partijen een vervangingsovereenkomst sluiten voor een onbepaalde tijd, een bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk. (TILLEMANN, F., *Tijdelijke arbeid, uitzendarbeid en terbeschikkingstelling van werknemers*, Deurne, Kluwer Rechtswetenschappen België, 1992, 9. Idem LOSSY, S., "De vervangingsovereenkomst", *Or.*, 1992, 238.)
  - (15) Cass., 15 april 1982, *A.C.*, 1981-82, 993, *R.W.*, 1982-83, 2835, *J.T.T.*, 1982, 348, noot TAQUET en WANTIEZ, *R.C.J.B.*, 1988, 371, noot MAGREZ, M. en MAGREZ-SONG, G.; Cass., 21 maart 1988, *A.C.*, 1987-88, 944, *Soc. Kron.*, 1988, 295. Zie supra Deel I. Arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk, Hoofdstuk I, I, 1.
  - (16) BLANPAIN, R., "Vastheid van betrekking en arbeidsovereenkomst voor bepaalde duur, bepaalde onderneming, vervanging", *Arbbl.*, 1965, 1401, nr. 15; BEAUTHIER, G. en WANTIEZ, C., "Le contrat de remplacement", *J.T.T.*, 1987, 262; RAUWS, W., *Civielrechtelijke beëindigingswijzen van de arbeidsovereenkomst : nietigheid, ontbinding en overmacht*, R.S.R. nr. 30, Antwerpen, Kluwer rechtswetenschappen, 1987, 30. *Arbh. Luik*, 19 januari 1983, *Soc. Kron.*, 1983, 107; *Arbh. Bergen*, 15 juni 1989, *J.L.M.B.*, 1990, 110; *Arbrb. Brussel*, 5 november 1976, *J.T.T.*, 1977, 145; *Arbrb. Brussel*, 17 april 1991, *T.S.R.*, 1991, 143.

## Hoofdstuk II. Vorm

### I. Geschrift - inhoud van het geschrift

Krachtens artikel 11ter, §1, tweede lid van de WAO moet de vervangingsovereenkomst voor elke werknemer afzonderlijk schriftelijk worden vastgesteld, uiterlijk op het tijdstip waarop deze werknemer in dienst treedt. De reden, de identiteit van de vervangen werknemer(s) en de voorwaarden van die indienstneming moeten in het geschrift voorkomen.

De reden voor het sluiten van de vervangingsovereenkomst kan elke schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst zijn, behalve de schorsing omwille van gebrek aan werk wegens economische oorzaken, slecht weer, staking of lock-out. (17)

De wet spreekt over de identiteit van de vervangen werknemer(s) : dit betekent dat de vervanger opeenvolgend of tegelijkertijd verscheidene werknemers kan vervangen. Het vroegere artikel 68, tweede lid van de WAO legde niet uitdrukkelijk de verplichting op, om de identiteit van de vervangen werknemer(s) schriftelijk vast te stellen. (18) Over deze vormvereiste bestond dan ook betwisting in rechtsleer en rechtspraak. (19)

Ook de voorwaarden van de indienstneming moeten schriftelijk worden vastgesteld. Uit het geheel van regels van de WAO kan afgeleid worden dat enkel die voorwaarden die specifiek zijn voor de indienstneming met een vervangingsovereenkomst schriftelijk moeten worden vastgesteld. De WAO eist in principe enkel een geschrift voor de afwijkingen van de wettelijke vastheid van betrekking. Partijen moeten dus schriftelijk de duur van de overeenkomst vaststellen (b.v. "De vervangingsovereenkomst wordt gesloten voor de duur van de ziekte van Mr. X." of "De vervangingsovereenkomst eindigt bij de terugkeer van Mr. X.") en ook de opzeggingstermijn die zal moeten worden gerespecteerd bij het einde van de vervanging. De andere voorwaarden van de arbeidsovereenkomst kunnen mondeling overeengekomen worden, tenzij de wet het anders bepaalt. (20)

### II. Individueel geschrift - uiterlijk bij indiensttreding

Het geschrift moet voor elke werknemer afzonderlijk worden vastgesteld uiterlijk op het tijdstip waarop de werknemer in dienst treedt.

- 
- (17) Wanneer een vervanger aangeworven wordt ter vervanging van Meneer X. wegens arbeidsongeschiktheid en daaropvolgend ter vervanging van dezelfde Meneer X. wegens onderbreking van de beroepsloopbaan, dan moet een geschrift deze nieuwe reden van de indienstneming vermelden. Anders wordt de overeenkomst beschouwd als een overeenkomst voor onbepaalde tijd, vanaf de datum waarop de overeengekomen reden van de indienstneming heeft opgehouden te bestaan. (Arbrb. Brussel, 17 april 1991, *T.S.R.*, 1991, 143.) Contra Arbrb. Brussel, 17 maart 1992, *J.T.T.*, 1992, 473, noot AUQUIER, B.
- (18) Artikel 68, tweede lid van de WAO luidde : "De reden en de voorwaarden van die indienstneming moeten, op straffe van hetgeen artikel 9 voorschrijft, schriftelijk worden vastgesteld." Dit lid nam de bepalingen over van art. 13, tweede lid van de wetten betreffende het bediendencontract geordend bij K.B. van 20 juli 1955, *B.S.*, 3-4 oktober 1955 en dit art. 13, tweede lid was de overname van art. 11, tweede lid van de wet van 7 augustus 1922 op het bediendencontract, *B.S.*, 16-17 augustus 1922.
- (19) Zie BLANPAIN, R., "Vastheid van betrekking en arbeidsovereenkomst voor bepaalde duur, bepaalde onderneming, vervanging", *Arbbl.*, 1965, 1401, nr. 16 (Volgens deze auteur was het aangewezen dat de identiteit van de te vervangen bediende in de overeenkomst zou worden opgenomen, opdat de bediende zou weten hoe het gesteld was met de duur van zijn arbeidsverhouding.); COLENS, A. en M., *Le contrat d'emploi. Contrat de travail des employés*, Brussel, Larcier, 1980, 130, nr. 75 (Volgens hen was het niet noodzakelijk dat de naam van de vervangen bediende uitdrukkelijk vermeld werd : "lorsqu'il résulte des circonstances qu'aucun doute n'est possible sur l'identité de l'employé remplacé, le contrat de remplacement est valable, même si le nom de l'employé remplacé n'y figure pas expressément."). Arbh. Brussel, 25 juli 1977, *J.T.T.*, 1979, 100, noot, *Or.*, 1979, 159 hervormt Arbrb. Brussel, 5 november 1976 (De wet legt niet de verplichting op de naam van de te vervangen persoon te vermelden in de overeenkomst. Eén enkele plaatsvervanger kan opeenvolgend of tegelijkertijd verschillende personeelsleden vervangen wanneer ze gemakkelijk kunnen geïdentificeerd worden of wanneer de bedoeling om misbruik te maken uitgesloten is.); Arbrb. Dendermonde 1 april 1974, *R.W.*, 1974-75, 1841 (De niet-vermelding van de naam van de te vervangen bediende brengt niet de nietigheid van de overeenkomst mee, als de bedoeling om misbruik te maken uitgesloten is.); Arbrb. Brussel, 5 november 1976, *J.T.T.*, 1977, 145 (De vervangingsovereenkomst onderstelt de individualisering van de te vervangen werknemer.).
- (20) Contra BEAUTHIER, G. en WANTIEZ, C., "Le contrat de remplacement", *J.T.T.*, 1987, 263. Volgens deze auteurs zijn de voorwaarden van de indienstneming die schriftelijk moeten worden vastgesteld : het loon, de arbeidstijdregeling, de proefperiode, de duur van de vervanging en de duur van de opzeggings-termijn.

Het moet dus een individueel geschrift zijn (21), vastgesteld uiterlijk bij het begin van de uitvoering van de overeenkomst (22). (23) Het vroegere artikel 68 van de WAO legde niet de verplichting op om het geschrift 'uiterlijk bij de indiensttreding' vast te stellen. (24)

Volgens het Arbeidshof te Gent is de ondertekening van het geschrift door de werknemer op zichzelf geen vereiste, om uit te maken of dit geschrift bestond uiterlijk op het tijdstip van de indiensttreding. Het is voldoende dat het bestaan van het geschrift uiterlijk bij de indiensttreding bewezen is en de werknemer er kennis van had. Nergens wordt bepaald dat de werknemer het geschrift moet ondertekenen of medeondertekenen. Dit standpunt kan bijgetreden worden. De werknemer betwistte in casu niet dat de werkgever schriftelijk de vervangingsovereenkomst had opgesteld daags voor zijn indiensttreding en hij betwistte geen enkele van de vermeldingen van het contract. De werknemer kreeg het geschrift voor ondertekening in handen nadat hij het werk reeds had aangevat en ondertekende dit niet meer. (25)

### III. Geschrift : wezenlijk element of bewijsmiddel ?

Het geschrift dat de vervangingsovereenkomst vaststelt is een wezenlijk element voor het bestaan van de arbeidsovereenkomst en niet louter een bewijsmiddel. Het geschrift is noodzakelijk voor het bestaan zelf van de vervangingsovereenkomst. Dit blijkt uit de termen van de wet : "... moeten schriftelijk ... worden vastgesteld" en uit de sanctie wanneer er geen geschrift is (cf. infra IV.).

Waarom wordt hier de vereiste van een geschrift gesteld ? De vereiste van een geschrift is een logisch gevolg van het streven van de wetgever naar vastheid van betrekking. Partijen moeten bij het begin van de uitvoering van de overeenkomst duidelijk weten waar ze aan toe zijn. (26) Zo wordt de aandacht van de werknemer getrokken op de bijzondere voorwaarden van de overeenkomst. Of zoals de Arbeidsrechtbank te Brussel het formuleerde : "L'exigence d'un écrit et celle de son contenu et de son individualisation sont prévues dans l'intérêt du travailleur : celui-ci doit être personnellement au courant des éléments qui font de son emploi un emploi précaire". (27)

### IV. Sanctie voor de afwezigheid van een geschrift

"Is er geen geschrift ..., dan gelden voor die overeenkomst dezelfde voorwaarden als voor de overeenkomst voor onbepaalde tijd." (art. 11ter, §1, laatste lid WAO)

De wetgever bedoelt hier : is er geen geschrift zoals bepaald in artikel 11ter, §1, tweede lid van de WAO, dan gelden dezelfde voorwaarden als voor de overeenkomst voor onbepaalde tijd. (28) Dus bij afwezigheid van een geschrift; bij een geschrift dat de reden, de identiteit van de vervangen werkne-

- 
- (21) De inhoud van de vervangingsovereenkomst kan niet vastgesteld worden in het arbeidsreglement of in een collectieve arbeidsovereenkomst. Het volstaat evenmin te verwijzen naar administratieve documenten die niet bestemd zijn voor de vervanger. (Arbrb. Brussel, 17 april 1991, *T.S.R.*, 1991, 143.)
- (22) Cf. Deel III. Beding van proeftijd, Hoofdstuk II, III. en Deel I. Arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk, Hoofdstuk II, I. Idem Arbrb. Brussel, 11 oktober 1990, *T.S.R.*, 1991, 139.
- (23) Volgens de Memorie van Toelichting moet de vervangingsovereenkomst ten laatste bij de indiensttreding schriftelijk worden vastgesteld om elke willekeurige druk op de werknemer te vermijden. (M.v.T., *Gedr. St.*, Senaat, 1984-85, nr. 757/1, 24).
- (24) Arbh. Brussel, 24 oktober 1984, *R.A.B.*, 1985, 219, *Soc. Kron.*, 1985, 16, noot JACQMAIN, J., *T.S.R.*, 1985, 219 bevestigt Arbrb. Brussel 20 januari 1983, *Med. V.B.O.*, 1985, 543.
- (25) Arbh. Gent, 13 januari 1992, *R.W.*, 1991-92, 1263. Zie ook betreffende de arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd Arbh. Antwerpen, 24 september 1992, *R.W.*, 1992-93, 1064.  
Contra LOSSY, S., "De vervangingsovereenkomst", *Or.*, 1992, 241. ("De overeenkomst moet uiterlijk bij indiensttreding schriftelijk worden vastgesteld hetgeen betekent dat het ten laatste op dat ogenblik moet ondertekend zijn.")
- (26) BLANPAIN, R., "Vastheid van betrekking en arbeidsovereenkomst voor bepaalde duur, bepaalde onderneming, vervanging", *Arbbl.*, 1965, 1402, nr. 18 en 1403, nr. 23.
- (27) Arbrb. Brussel, 17 april 1991, *T.S.R.*, 1991, 143.
- (28) Idem Arbrb. Brussel, 17 april 1991, *T.S.R.*, 1991, 143. VERBRUGGE, F., "L'occupation momentanée d'un travailleur", *Ors.*, 1992, 6; LOSSY, S., "De vervangingsovereenkomst", *Or.*, 1992, 242-243.

mer(s) of de voorwaarden van de indienstneming niet bevat (29); bij een geschrift dat niet individueel is vastgesteld of bij een geschrift dat na de indiensttreding werd opgesteld is er omzetting in een arbeids-overeenkomst voor onbepaalde tijd. (30)

Aangezien de vereiste van schriftelijke vaststelling van de vervangingsovereenkomst een bepaling van dwingend recht is in het belang van de werknemer-vervanger, kan alleen hij de sanctie van artikel 11ter, §1, laatste lid inroepen. (31)

### Hoofdstuk III. Duur

#### I. Vastgesteld bij overeenkomst

De vervangingsovereenkomst is in beginsel een overeenkomst voor onbepaalde tijd maar men kan (schriftelijk) afwijken wat de duur van de overeenkomst betreft. (32) De vervangingsovereenkomst kan bijvoorbeeld worden gesloten voor de duur van de vervanging van Mevr. X die zwangerschapsverlof heeft, tot zij terugkeert.

Partijen moeten vóór het begin van de uitvoering bepalen, hoelang hun overeenkomst zal duren.

#### II. Maximale duur van de vervangingsovereenkomst

De wet heeft een maximumduur voor de vervangingsovereenkomst vastgesteld, nl. twee jaar. (33)

Volgens de Minister van Tewerkstelling en Arbeid duurt de meerderheid van de vervangingsovereenkomsten geen twee jaar en voor de overeenkomsten die deze duur toch bereiken, mag men de werknemer niet de wettelijke waarborgen inzake vastheid van betrekking ontzeggen. (34)

- 
- (29) Contra Arbrb. Brussel, 11 oktober 1990, *T.S.R.*, 1991, 139 ("het niet vermelden van de reden der vervanging wordt door het bedoelde artikel (*artikel 11ter WAO*) op geen enkele wijze gesanctioneerd"); Arbrb. Brussel, 17 maart 1992, *J.T.T.*, 1992, 473, noot AUQUIER, B. ("artikel 11ter van de wet op de arbeidsovereenkomsten heeft echter geen sanktie voorzien voor het niet vermelden van de reden van vervanging").
- (30) Volgens JACQMAIN twijfelt niemand eraan dat het te laat opstellen van het geschrift gelijk staat met de afwezigheid van het geschrift. Toch vindt hij dat de wet dit beter uitdrukkelijk zou vermelden. (JACQMAIN, J., noot onder Arb. Brussel, 24 oktober 1984, *Soc. Kron.*, 1985, 18). Idem FUNCK, H., noot onder Cass., 19 juni 1989, *Soc. Kron.*, 1989, 340; LOSSY, S., "De vervangingsovereenkomst", *Or.*, 1992, 242. Contra BEAUTHIER, G. en WANTIEZ, C., "Le contrat de remplacement", *J.T.T.*, 1987, 263-264. Volgens deze auteurs is de vervangingsovereenkomst die schriftelijk werd vastgesteld na de indiensttreding niet onderworpen aan de voorwaarden van de overeenkomst voor onbepaalde tijd. De wet bepaalt volgens hen slechts een sanctie bij afwezigheid van geschrift. Wanneer men de tegengestelde opvatting zou verdedigen zou men de verlenging van de vervangingsovereenkomsten onmogelijk maken. Beauthier en Wantiez steunen hier echter op een door het Hof van Cassatie verworpen interpretatie van 'indiensttreding'. Het tijdstip van indiensttreding is noch het begin van de arbeidsverhouding in ruime zin, noch het ogenblik van het sluiten van de overeenkomst maar wel het begin van de uitvoering van de overeenkomst. Bovendien kan de schriftelijke vaststelling gebeuren terwijl een vorige overeenkomst loopt. (cf. Deel I. Arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk, Hoofdstuk II, I.)
- (31) BEAUTHIER, G. en WANTIEZ, C., "Le contrat de remplacement", *J.T.T.*, 1987, 263. Zie ook VAN GERVEN, W., *Algemeen Deel*, Antwerpen, Standaard, 1973, nr. 136-137 ("dat een rechtsregel die de bescherming van private belangen op het oog heeft, door relatieve nietigheid wordt gesanctioneerd ... De relatieve nietigheid kan alleen worden ingeroepen door de persoon of de personen wiens belang door de overtreden, met nietigheid gesanctioneerde rechtsregel wordt beschermd.").
- (32) Art. 11ter, §1, eerste lid WAO.
- (33) Artikel 11ter, §1, derde lid WAO. Deze bepaling was ook in het vroegere artikel 68, derde lid van de WAO van 3 juli 1978 opgenomen, maar was toen wel nieuw. Noch art. 13, eerste lid van de wetten betreffende het bediendencontract geordend bij K.B. van 20 juli 1955, *B.S.*, 3-4 oktober 1955 noch het vroegere art. 11, eerste lid van de wet van 7 augustus 1922 op het bediendencontract, *B.S.*, 16-17 augustus 1922, bevatten een bepaling betreffende de maximumduur van de vervangingsovereenkomst.
- (34) Verslag, *Gedr. St.*, Senaat, 1977-78, nr. 258/2, 139-140.



### III. Opeenvolgende vervangingsovereenkomsten

"Wanneer de partijen verschillende opeenvolgende vervangingsovereenkomsten hebben gesloten, zonder dat er een onderbreking is, toe te schrijven aan de werknemer, mag de totale duur van die opeenvolgende overeenkomsten niet langer zijn dan twee jaar." (artikel 11ter, §1, vierde lid WAO) (35)

Opeenvolgende vervangingsovereenkomsten, gesloten tussen dezelfde partijen, zijn dus geldig. De werkgever kan een eerste vervangingsovereenkomst sluiten met de vervanger ter vervanging van Mr. X. die ziek is, daarna een tweede vervangingsovereenkomst ter vervanging van Mevr. Y die ziek is, enz.. (36)

De totale duur van die opeenvolgende vervangingsovereenkomsten mag echter niet langer zijn dan twee jaar. De Regering wilde zo voorkomen dat een werknemer voortdurend bij een onderneming zou blijven werken met een vervangingsovereenkomst. De leemten moeten volgens de Regering worden opgevuld waar ze zich voordoen, maar er moet voor gezorgd worden dat de kansen op definitieve indienstneming niet worden verminderd. (37)

Ook wanneer er een onderbreking is tussen de vervangingsovereenkomsten, die niet toe te schrijven is aan de werknemer, mag de totale duur van de opeenvolgende vervangingsovereenkomsten niet langer zijn dan twee jaar. Het is enkel de duur van de opeenvolgende overeenkomsten die men moet in aanmerking nemen, niet de periodes van onderbreking. (38) Wanneer partijen reeds een vervangingsovereenkomst voor de maximumduur van twee jaar sloten en er dan een lange onderbreking (bijvoorbeeld van een jaar of enkele jaren) is, kunnen zij dan nog opnieuw een vervangingsovereenkomst sluiten of niet? Gelet op de ratio legis van deze bepaling nl. voorkomen dat een werknemer voortdurend bij een onderneming zou blijven werken met een vervangingsovereenkomst, zou men na een lange onderbreking kunnen stellen dat er geen misbruik vanwege de werkgever is en dat de maximumtermijn van twee jaar terug vanaf nul begint te lopen. De rechtspraak zal echter moeten uitmaken waar de grens getrokken wordt. (39)

Wanneer er een onderbreking is tussen de vervangingsovereenkomsten toe te schrijven aan de werknemer, begint de maximumduur van 2 jaar opnieuw vanaf nul te lopen bij het begin van de uitvoering van de nieuwe vervangingsovereenkomst. Aangezien dezelfde termen gebruikt worden als in artikel 10 van de WAO hebben de woorden 'onderbreking toe te schrijven aan de werknemer' hier dezelfde betekenis. Deze onderbrekingen kunnen bijgevolg vrijwillig zijn (persoonlijke belangen) of onvrijwillig (legerdienst). Van overwegend belang is dat ze elk misbruik vanwege de werkgever uitsluiten, aangezien men hem de onderbrekingen niet kan toeschrijven. (40)

De arbeidsrechtbank te Namen besliste dat geen enkele wettelijke bepaling verbiedt een arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd te sluiten onmiddellijk na het einde van een vervangingsovereenkomst, wanneer deze nieuwe overeenkomst niet tot doel heeft de bepalingen van artikel 11ter van de WAO te ontduiken, inzake de maximumduur van twee jaar. (41)

### IV. Sanctie bij overschrijding van de maximumtermijn

Werd de maximumtermijn van twee jaar overschreden (bij één vervangingsovereenkomst of bij opeenvolgende vervangingsovereenkomsten zonder onderbreking toe te schrijven aan de werknemer), dan

---

(35) Deze bepaling werd voor het eerst ingevoegd door de Herstelwet houdende sociale bepalingen van 22 januari 1985, *B.S.*, 24 januari 1985.

(36) De wetgever heeft niet gepreciseerd dat de opeenvolgende vervangingsovereenkomsten om dezelfde reden moeten gesloten zijn noch dat ze betrekking moeten hebben op dezelfde vervangen werknemer(s). (BEAUTHIER, G. en WANTIEZ, C., "Le contrat de remplacement", *J.T.T.*, 1987, 264.)

(37) Verslag, *Gedr. St.*, Senaat, 1984-85, nr. 757/2/7<sup>o</sup>, 99.

(38) BEAUTHIER, G. en WANTIEZ, C., "Le contrat de remplacement", *J.T.T.*, 1987, 264; VERBRUGGE, F., "L'occupation momentanée d'un travailleur", *Ors.*, 1992, 8.

(39) Cf. Deel I. Arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk, Hoofdstuk III, III., 4.

(40) Zie M.v.T., *Gedr. St.*, Senaat, B.Z. 1974, nr. 381/1, 5; Verslag, *Gedr. St.*, Senaat, 1977-78, nr. 258/2, 58. Cf. Deel I. Arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk, Hoofdstuk III., III., 4.

(41) Arbrb. Namen, 16 november 1992, *J.T.T.*, 1993, 162.

gelden voor die overeenkomst dezelfde voorwaarden als voor de overeenkomst voor onbepaalde tijd (artikel 11ter, §1, laatste lid WAO).

Ten onrechte stellen Beauthier en Wantiez dat deze sanctie kan toegepast worden, zelfs wanneer de duur van de overeenkomst nog niet effectief de maximumtermijn heeft overschreden. Volgens hen geldt de sanctie vanaf het ogenblik dat het duidelijk is dat de duur van de overeenkomst twee jaar zal overschrijden. Dit kan reeds duidelijk zijn bij het sluiten van de overeenkomst. (42)

#### Hoofdstuk IV. Einde van de vervangingsovereenkomst

##### I. Door opzegging

##### 1. Afwijkende opzeggingstermijn

De vervangingsovereenkomst is in beginsel een overeenkomst voor onbepaalde tijd, die kan beëindigd worden door de wil van één der partijen. (43) Maar partijen hebben hier de mogelijkheid om af te wijken van de wettelijke bepalingen inzake de opzeggingstermijn. (44) Zij kunnen al dan niet een afwijkende opzeggingstermijn vaststellen en de modaliteiten ervan bepalen. (45) Wanneer ze willen afwijken moeten ze dat schriftelijk doen, uiterlijk op het tijdstip waarop de werknemer in dienst treedt.

Artikel 11ter van de WAO bepaalt dat partijen kunnen afwijken 'wat de opzeggingstermijn betreft'. Dit betekent dat ze kunnen afwijken van de WAO wat het tijdstip betreft waarop de opzeggingstermijn begint te lopen, wat de duur van de opzeggingstermijn betreft en wat de wijze betreft waarop de opzeggingstermijn wordt vastgesteld. (46)

De wetgever heeft het niet nodig (opportuun) geacht om ter bescherming van de vervanger een minimumtermijn voor opzegging vast te stellen. De Raad van State had dit nochtans gesuggereerd. (47) Partijen kunnen dus bijvoorbeeld schriftelijk overeenkomen dat de vervangingsovereenkomst automatisch zal eindigen bij de terugkeer van de vervangen werknemer (48) ofwel dat de vervangingsovereenkomst zal eindigen mits het naleven van een opzeggingstermijn van 5 dagen die ingaat de dag na de kennisgeving van de opzegging enz. Volgens het Arbeidshof te Brussel was het doel van de wetgever te vermijden dat de werkgever te lang tegelijkertijd twee lonen zou moeten betalen. (49)

De kennisgeving van de opzegging moet gebeuren zoals in artikel 37 van de WAO op straffe van nietigheid is voorgeschreven. Dit betekent door afgifte van een geschrift aan de werkgever die tekent voor ontvangst, bij een ter post aangetekende brief of bij gerechtsdeurwaardersexploot indien de opzegging uitgaat van de werknemer. Indien de opzegging uitgaat van de werkgever moet de kennisgeving gebeuren bij een ter post aangetekende brief of bij gerechtsdeurwaardersexploot.

Partijen kunnen schriftelijk vaststellen dat de vervangingsovereenkomst bijvoorbeeld 7 dagen na de terugkeer van de vervangen werknemer zal eindigen. Zo'n overlappingsperiode van enkele dagen of weken tijdens welke zowel de vervanger als de vervangen werknemer door de werkgever worden tewerkgesteld zal vaak noodzakelijk zijn om de continuïteit en de goede werking van het bedrijf te

---

(42) BEAUTHIER, G. en WANTIEZ, C., "Le contrat de remplacement", *J.T.T.*, 1987, 264. Idem LOSSY, S., "De vervangingsovereenkomst", *Or.*, 1992, 240.

(43) Zie art. 32, 3° WAO.

(44) Verslag, *Gedr. St.*, Senaat, 1977-78, nr. 258/2, 139.

(45) DE GEYTER, K., "Vervangingsovereenkomst, terbeschikkingstelling, tijdelijke arbeid en uitzendarbeid", *Or.*, 1986, 194.

(46) *Arbh. Gent*, 15 maart 1985, *J.T.T.*, 1985, 446.

*Vr. en Antw.*, Senaat, 1984-85, 22 april 1985, 1635 (*Vr. nr. 98 VAN OOTEGHEM*).

(47) *Adv. R.v.St.*, *Gedr. St.*, Senaat, 1984-85, nr. 757/1, 134 en *M.v.T.*, *Gedr. St.*, Senaat, 1984-85, nr. 757/1, 24. Idem Verslag, *Gedr. St.*, Kamer, 1990-91, nr. 1695/7, 22 (In de Kamercommissie vroeg Kamerlid Sleenckx of er niet kon overwogen worden om ook voor de personen die in een vervangingsovereenkomst zijn tewerkgesteld een opzeggingstermijn te bepalen. De Minister meende echter dat om functionele en om budgettaire redenen dit voorstel niet haalbaar was.).

(48) Idem *Arbh. Bergen*, 15 juni 1989, *J.L.M.B.*, 1990, 110; *Arbrb. Brussel*, 11 oktober 1990, *T.S.R.*, 1991, 139.

(49) *Arbh. Brussel*, 24 oktober 1984, *R.A.B.*, 1985, 219, *Soc. Kron.*, 1985, 16, noot JACQMAIN, J., *T.S.R.*, 1985, 219 bevestigt *Arbrb. Brussel* 20 januari 1983.

verzekeren en lijkt ons inziens ook juridisch geoorloofd. (50) Het moet echter gaan om een redelijke termijn (o.a. rekening houdend met de tijd die nodig is om het werk door te geven aan de andere werknemer, rekening houdend met de tijd die de werknemer nodig heeft om zich in te werken enz.) zodat elk misbruik vanwege de werkgever uitgesloten is. Oordeelt de rechter dat de termijn gedurende welke de vervanger nog in dienst is gebleven na de terugkeer van de vervangen werknemer niet redelijk is, dan wordt de vervanger geacht verbonden te zijn geweest door een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

In een dergelijk geval voorgelegd aan de Arbeidsrechtbank te Brussel werd een vervangingsovereenkomst gesloten, ter vervanging van een zieke werkneemster, die automatisch zou eindigen wanneer de werkneemster haar activiteiten hervatte. De werkgever zou de vervangster verwittigen wanneer de vervanging eindigde. Bij de terugkeer van de vervangen werkneemster kon deze haar vroegere taken als steno-dactylo niet hervatten, omdat er een nieuwe tekstverwerker gekomen was die zij niet kon gebruiken. Haar volledige reïntegratie duurde een maand, waarna de werkgever aan de vervangster meedeelde dat haar vervangingsovereenkomst eindigde. De Arbeidsrechtbank stelde dat de vervangster op geen enkel ogenblik had kunnen denken, dat het de bedoeling van de werkgever was om haar in dienst te houden na de herneming van haar normale functies door de vervangen werkneemster. Zij had ook geen schade geleden door het feit dat de reïntegratie een maand geduurd had. De werkgever was dus niet buiten het kader getreden van de vervangingsovereenkomst en er was geen aanwerving voor onbepaalde tijd. De Arbeidsrechtbank te Brussel pleitte hier eigenlijk voor een soepele toepassing van de vervangingsovereenkomst stellende: "En voulant appliquer au contrat de remplacement une même rigueur qu'au contrat à durée déterminée, la demanderesse perd de vue la nature même du contrat de remplacement. ... que le but de celui-ci est précisément de permettre à l'employeur de pourvoir à un remplacement d'un travailleur absent jusqu'au moment où celui-ci se trouve à même de reprendre les fonctions qu'il exerçait antérieurement et dans lesquelles il a été remplacé". (51)

## 2. Opzegging vóór het einde van de vervanging

De conventionele, afwijkende opzeggingstermijn kan slechts worden ingeroepen bij het einde van de vervanging. Volgens het Arbeidshof te Brussel mag de conventionele, afwijkende opzeggingstermijn in het uiterste geval zodanig gegeven worden dat de laatste dag van de opzeggingstermijn verstrijkt de avond vóór de werkhervatting door de vervangen werknemer. (52)

Wanneer een partij een einde maakt aan de overeenkomst vóór het einde van de vervanging moeten de normale (wettelijke) opzeggingstermijnen worden nageleefd. (53)

Volgens Beauthier en Wantiez is deze opvatting betwistbaar, sinds de Herstelwet houdende sociale bepalingen van 22 januari 1985. Volgens hen streefde deze wet, die artikel 11ter in de WAO invoerde, een grotere soepelheid in de arbeidsbetrekkingen na. Wanneer men nu stelt dat de conventionele opzeggingstermijn niet kan worden ingeroepen tijdens de uitvoering van de vervangingsovereenkomst is dit volgens hen in strijd met deze doelstelling. Bovendien voegt men volgens deze auteurs iets toe aan de wet aangezien artikel 11ter stelt dat partijen kunnen afwijken wat de opzeggingstermijn betreft,

(50) Idem LOSSY, S., "De vervangingsovereenkomst", *Or.*, 1992, 244.

(51) Arbrb. Brussel, 6 oktober 1987, *J.T.T.*, 1988, 14.

(52) Arbh. Brussel, 24 oktober 1984, *R.A.B.*, 1985, 219, *Soc. Kron.*, 1985, 16, noot JACQMAIN, J., *T.S.R.*, 1985, 219.

(53) Verslag, *Gedr. St.*, Senaat, 1977-78, nr. 258/2, 139; Verslag, *Gedr. St.*, Senaat, 1984-85, nr. 757/2/7°, 99-100.

Cass., 19 juni 1989, *A.C.*, 1988-89, 1257, *J.T.T.*, 1989, 330, *Soc. Kron.*, 1989, 339, noot FUNCK, H.; Arbh. Brussel, 24 oktober 1984, *R.A.B.*, 1985, 219, *Soc. Kron.*, 1985, 16, noot JACQMAIN, J., *T.S.R.*, 1985, 219 bevestigt Arbrb. Brussel 20 januari 1983; Arbh. Luik, 12 maart 1990, *Soc. Kron.*, 1990, 382; Arbrb. Brussel, 20 januari 1983, *Med. V.B.O.*, 1985, 543; Arbrb. Brussel, 11 april 1984, *J.T.T.*, 1985, 195; Arbrb. Namen, 23 oktober 1989, *J.T.T.*, 1990, 46.

VRANKEN, M., "Flexibiliteit van arbeidsovereenkomsten en -voorwaarden", in *Arbeidsrecht en flexibiliteit. De Sociale Herstelwet 1985*, VRANKEN, M. (ed.), R.S.R. nr. 27, Antwerpen, Kluwer, 1985, 25-26; DE GEYTER, K., "Vervangingsovereenkomst, terbeschikkingstelling, tijdelijke arbeid en uitzendarbeid", *Or.*, 1986, 194; JACQMAIN, J., "Lex expressa ou Lex tacens? Sur le contrat 'pour un travail nettement défini'", *Soc. Kron.*, 1986, 193-194; DELHUVENNE, M., DE GOLS, M. en MALDERIE, M., "Algemene problematiek van de individuele arbeidsovereenkomst", in *Arbeidsrecht*, Brugge, Die Keure, losbl., II-1, nr. 262; BLANPAIN, R., *Schets van het Belgisch arbeidsrecht*, Brugge, Die Keure, 1992, nr. 151.

zonder verdere beperking. Tenslotte zou het kunnen dat de normale opzeggingstermijn het einde van de vervanging overschrijdt. Om deze redenen kan men volgens Beauthier en Wantiez de afwijkende opzeggingstermijn wel betekenen wanneer de vervangingsovereenkomst beëindigd wordt vóór het einde van de vervanging, tenzij bewezen is dat de overeenkomst gesloten werd om te ontsnappen aan de wettelijke bepalingen inzake opzeggingstermijn. (54)

Dit standpunt kan niet bijgetreden worden. Tijdens de voorbereiding van de Herstelwet van 22 januari 1985 heeft de Minister immers bevestigd dat in geval van beëindiging van de vervangingsovereenkomst vóór het einde van de vervanging, de regels betreffende de overeenkomsten voor onbepaalde tijd van toepassing zijn. De contractvrijheid met betrekking tot de opzeggingstermijn geldt enkel bij het einde van de vervangingsovereenkomst. (55) Bovendien moet artikel 11 ter restrictief geïnterpreteerd worden aangezien het afwijkingen toestaat van de beschermende bepalingen van de WAO. De afwijking wat betreft de opzeggingstermijn geldt daarom enkel bij de normale beëindiging van de vervangingsovereenkomst, dit is bij het einde van de vervanging. Dit werd ook bevestigd door het Hof van Cassatie. (56)

### **3. Opzegging bij het einde van de vervanging**

De afwijkende opzeggingstermijn kan dus slechts ingeroepen worden bij het einde van de vervanging. De vervanging eindigt bij de terugkeer van de vervangen werknemer. Maar de vervanging eindigt ook wanneer de arbeidsovereenkomst van de vervangen werknemer eindigt (door opzegging, overlijden van de vervangen werknemer, onderlinge overeenkomst, overmacht, afloop van de termijn van de overeenkomst voor een bepaalde tijd, voltooiing van het werk waarvoor de overeenkomst werd gesloten). (57) In al deze gevallen kan de vervangingsovereenkomst beëindigd worden mits het naleven van de conventionele, afwijkende opzeggingstermijn.

Wanneer de arbeidsovereenkomst van de vervangen werknemer ten einde is en de vervanger wordt toch in dienst gehouden (onder dezelfde voorwaarden als vroeger), dan is deze laatste verbonden door een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. De oorzaak van de vervangingsovereenkomst is immers verdwenen. (58)

## **II. Wegens dringende reden**

De vervangingsovereenkomst kan altijd beëindigd worden door één van de partijen wanneer een dringende reden voorhanden is, overeenkomstig artikel 32, 3° en 35 WAO.

## **III. Door wederzijdse toestemming, door de dood van de werknemer of door overmacht**

De vervangingsovereenkomst kan steeds beëindigd worden met wederzijdse toestemming. Ze eindigt ook door de dood van de werknemer-vervanger (art. 32, 4° WAO) en ook door overmacht (art. 32, 5° WAO).

## **IV. Willekeurige afdanking**

De bepalingen van artikel 63 van de WAO inzake willekeurige afdanking zijn enkel van toepassing op het ontslag van een werkman die is aangeworven voor een onbepaalde tijd. (59) Een werknemer

---

(54) BEAUTHIER, G. en WANTIEZ, C., "Le contrat de remplacement", *J.T.T.*, 1987, 265. Zie ook DE KEYSER, P. en FABRY, S., "L'interruption de carrière et le remplacement du travailleur", *J.T.T.*, 1990, 487-488.

(55) Verslag, *Gedr. St.*, Senaat, 1984-85, nr. 757/2/7°, 100; Verslag, *Gedr. St.*, Kamer, 1984-85, nr. 1075/21, 162.

(56) Cass., 19 juni 1989, *A.C.*, 1988-89, 1257, *J.T.T.*, 1989, 330, *Soc. Kron.*, 1989, 339, noot FUNCK, H.

(57) Idem *Arbrb. Namen*, 16 november 1992, *J.T.T.*, 1993, 162.

(58) BEAUTHIER, G. en WANTIEZ, C., "Le contrat de remplacement", *J.T.T.*, 1987, 264-265; DE KEYSER, P. en FABRY, S., "L'interruption de carrière et le remplacement du travailleur", *J.T.T.*, 1990, 487.

(59) Idem PATERNOSTRE, P., *Le droit de la rupture du contrat de travail. I. Modes, congé et préavis*, Brussel, De Boeck, 1990, p. 98-99, nr. 170; CLESSE, J., *Congé et contrat de travail*, Luik, Ed. Collection Scientifique de la Faculté de Droit de Liège, 1992, p. 168, nr. 152.

aangeworven met een vervangingsovereenkomst is niet aangeworven voor een onbepaalde tijd, maar wel tot de terugkeer van de werknemer die hij vervangt. Hij kan bijgevolg de bepalingen van artikel 63 van de WAO niet invoeren. Wanneer hij op willekeurige wijze ontslagen is, zal hij moeten steunen op de theorie van het rechtsmisbruik en zelf dit rechtsmisbruik bewijzen.

We willen hier ook wijzen op de rechtspraak inzake de willekeurige afdanking van de vervangen werknemer.

Het Arbeidshof te Brussel kende een vergoeding voor willekeurige afdanking toe aan de werkmán die werd ontslagen wegens "absence justifiée trop longue", na een arbeidsongeschiktheid van 4 maanden en 19 dagen. De werkgever had in casu vrijwel onmiddellijk een nieuwe werkmán aangeworven om de afwezige te vervangen. Volgens het Arbeidshof was de werkgever daartoe gerechtigd met het oog op de goede werking van de onderneming. Maar dit recht van vervanging moest verzoend worden met het recht van de arbeidsongeschikte werknemer om zijn werk te hernemen en te behouden. De werkgever had ten onrechte gekozen voor de definitieve vervanging van de werknemer en moest weten dat hij bij de terugkeer van de zieke werknemer de twee werknemers zou moeten behouden ofwel er één ontslaan. De werkgever kon hier 'de noodwendigheden inzake de werking van de onderneming' niet invoeren. Het stond hem immers vrij een vervanger aan te werven met een vervangingsovereenkomst voor de duur van de ziekte. (60)

Het Arbeidshof te Luik meende daarentegen dat het ontslag van een werknemster wegens herhaalde afwezigheden die de ploegenarbeid verstoorde, niet willekeurig was. De werkgever had beroep gedaan op een (uitzendkracht-)vervanger. Volgens het Arbeidshof was het de exclusieve bevoegdheid van de werkgever om te beslissen of en hoelang hij een tijdelijke vervanger wilde. Beroep doen op een tijdelijke vervanger (uitzendkracht) heeft ook vele negatieve aspecten: de aanpassing van deze werknemer aan de arbeidsomstandigheden, de meerkost, minder rendement dan het vaste personeel enz. Het ontslag van de zieke werknemster en haar vervanging door een vaste werknemer was volgens het Arbeidshof ingegeven door het economisch belang en de noodwendigheden inzake de werking van de onderneming. (61)

Zoals hoger reeds vermeld, werd in 1985 een voorstel verworpen om een *vervangingsplicht* voor de werkgever in te voeren bij schorsing van de arbeidsovereenkomst om andere redenen dan economische oorzaken, slecht weer, staking of lock-out. (62) Toch meent Daniël Cuypers een evolutie te zien in de rechtspraak, in de richting van een beperkte plicht tot het sluiten van een vervangingsovereenkomst. Vooral in grote ondernemingen is het volgens Cuypers relatief gemakkelijk tot tijdelijke vervanging over te gaan. Wanneer de werkgever de oplossing kiest met een gering belang, maar met een zwaar nadeel voor de werknemer (ontslag) is dit volgens hem een duidelijke toepassing van rechtsmisbruik. De rechter moet een marginale toetsing doen, bij het beoordelen van de plicht tot matiging van de schade van de tegenpartij bij het ontslag. (63)

---

(60) Arbh. Brussel, 4 mei 1981, *Soc. Kron.*, 1981, 180. Idem Arbh. Brussel, 24 november 1986, *Soc. Kron.*, 1989, 94 ("Dit 'gebrek aan werk' is veroorzaakt door een vrije beslissing die appellante nam, om tijdens de afwezigheid van geïntimeerde wegens arbeidsongeschiktheid, ingevolge een arbeidsongeval hem in dienst van haarzelf overkomen, deze te vervangen door twee andere arbeiders, zonder hierbij de gepaste voorzorgen te nemen, en de mogelijkheden aan te wenden die haar door de wet geboden worden teneinde de tewerkstelling van haar werknemer veilig te stellen, b.v. door twee arbeiders aan te nemen met een vervangingscontract; het 'gebrek aan werk' was dus inderdaad te wijten aan de nalatigheid van de werkgever, en niet inherent aan de noodwendigheden van de onderneming."); Arbrb. Gent, 18 december 1987, *Soc. Kron.*, 1989, 117 (In casu was een werkmán tijdens zijn arbeidsongeschiktheid vervangen door een werkmán met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Wanneer hij het werk hervatte, werd hij ontslagen wegens overtollig personeel. De arbeidsrechtbank achtte het aanwenden van het ontslagrecht om zijn eigen nalatigheid recht te zetten willekeurig.).

(61) Arbh. Luik, 19 december 1984, *J.T.T.*, 1985, 225, *T.S.R.*, 1985, 466, *Jur. Liège*, 1984, 316. Idem Arbh. Brussel, 15 december 1986, *Soc. Kron.*, 1989, 115 vernietigt Arbrb. Brussel, 7 februari 1985, *Soc. Kron.*, 1989, 114; Arbrb. Kortrijk, 8 september 1986, *J.T.T.*, 1989, 305, noot CUYPERS, D.

(62) Verslag, *Gedr. St.*, Senaat, 1984-85, nr. 757/2/7°, 101-102.

(63) CUYPERS, D., *Misbruik van ontslagrecht en willekeurig ontslag*, Brugge, Die Keure, 1990, nr. 175 en nr. 186. Zie ook VAN EECKHOUTTE, W., "De goede trouw in het arbeidsovereenkomstenrecht: een aanzet tot herbronning en reïntegratie", *T.P.R.*, 1990, nr. 131 (Deze auteur besluit dat het misschien wel zo is dat in het ontslagrecht in de meeste gevallen het generiek criterium voor misbruik van recht het best kan gehanteerd worden: zou elk normaal voorzichtig en bezorgd mens oordelen dat de wijze waarop het recht tot ontslag werd uitgeoefend de grenzen te buiten gaat van de normale uitoefening van dat recht door een normaal voorzichtig en bezorgd werkgever?).

## V. Concurrentiebeding

Het Sociaalrechtelijk woordenboek definieert het concurrentiebeding als volgt: "Verbod, in een overeenkomst vastgelegd, om een bepaalde activiteit uit te oefenen of om in dienst te treden van bepaalde werkgevers". (64)

Onder concurrentiebeding wordt in artikel 65, §1 van de WAO verstaan, het beding waarbij de werknemer de verbintenis aangaat bij zijn vertrek uit de onderneming geen soortgelijke activiteiten uit te oefenen, hetzij door zelf een onderneming uit te baten, hetzij door in dienst te treden bij een concurrerende werkgever, waardoor hij de mogelijkheid heeft de onderneming die hij verlaten heeft, nadeel te berokkenen door de kennis die eigen is aan die onderneming en die hij op industrieel of op handelsgebied in die onderneming heeft verworven, voor zichzelf of ten voordele van een concurrerende onderneming aan te wenden.

In beginsel kan een concurrentiebeding opgenomen worden in een vervangingsovereenkomst, indien aan alle geldigheidsvoorwaarden is voldaan. (65)

Het concurrentiebeding heeft echter geen uitwerking wanneer aan de overeenkomst een einde wordt gemaakt, ofwel tijdens de proefperiode, ofwel na deze periode door de werkgever zonder dringende reden of door de werknemer om dringende reden. (66)

Het concurrentiebeding heeft dus geen uitwerking:

- 1) bij beëindiging tijdens de proeftijd door één van de partijen;
- 2) bij beëindiging door de werkgever na de proeftijd, met een opzeggingstermijn of een opzeggingsvergoeding;
- 3) in geval van ontslag om dringende reden ten laste van de werkgever. (67)

Het beding heeft bijgevolg wel uitwerking wanneer het einde van de arbeidsovereenkomst niet voortvloeit uit een eenzijdige beslissing, maar wanneer de vervangingsovereenkomst automatisch eindigt bij de terugkeer van de vervangen werknemer (partijen kunnen dit schriftelijk overeenkomen). Zoals hoger reeds vermeld, heeft M. Jamouille terecht bedenkingen bij deze exegetische interpretatie van de wet. Het zou wellicht beter zijn het principe te hanteren volgens welk het concurrentiebeding geen uitwerking heeft wanneer de ontbinding toe te schrijven is aan de werkgever, welke ook de techniek van beëindiging geweest is. Ten aanzien van de vervangingsovereenkomst zou men kunnen stellen dat de werkgever zelf zo'n overeenkomst aangeboden heeft aan de werknemer en dus weet dat deze overeenkomst zal eindigen bij de terugkeer van de vervangen werknemer. De lege ferenda, is het ook hier verdedigbaar dat het concurrentiebeding geen uitwerking zou hebben. (68)

## VI. Ontslag bij sluiting van ondernemingen en collectief ontslag

In geval van toepasselijkheid van de wet inzake sluiting van ondernemingen heeft de werknemer met een arbeidsovereenkomst *voor onbepaalde tijd* die ten minste één jaar anciënniteit heeft in de onderneming, onder welbepaalde voorwaarden, recht op een vergoeding wegens ontslag ten laste van de werkgever. Deze vergoeding mag onder andere gecumuleerd worden met de opzeggingsvergoeding voortspruitend uit de beëindiging van de arbeidsovereenkomst. (69)

Voor de werknemers verbonden door een vervangingsovereenkomst is een dergelijke vergoeding niet vastgesteld.

---

(64) Benelux Economische Unie, *Sociaalrechtelijk woordenboek*, Brussel, 1977, v<sup>o</sup> concurrentiebeding, 69.

(65) Zie art. 65, 86 en 104-106 WAO.

(66) Art. 65, §2, voorlaatste lid WAO, art. 86 WAO en art. 104, derde lid WAO.

(67) Cf. Deel I. Arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk, Hoofdstuk V., VII., 1.

(68) Cf. Deel I. Arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk, Hoofdstuk V., VII., 1.; JAMOULLE, M., *Le contrat de travail*, II, Luik, 1986, p. 50-51, nr. 41.

(69) Art. 4-8 Wet 28 juni 1966 betreffende de schadeloosstelling van de werknemers die ontslagen worden bij sluiting van ondernemingen. Zie VAN EECKHOUTTE, W., *Sociaal Compendium 1992. Arbeidsrecht*, Antwerpen, Kluwer rechtswetenschappen, 1992, nr. 5501-5535; VAN LIMBERGHEN, G. en JANVIER, R., "Sluitingsvergoeding", in *Aanwerven, Tewerkstellen, Ontslaan (ATO)*, Antwerpen, Kluwer rechtswetenschappen, losbl., O 601-3000 tot O 601-3340.

Bij een collectief ontslag, in de zin van de CAO nr. 10 van 8 mei 1973 betreffende het collectieve ontslag, ontvangen de werknemers boven de werkloosheidsuitkeringen waarop zij recht hebben een vergoeding wegens collectief ontslag ten laste van hun werkgever, onder welbepaalde voorwaarden. Voor de toepassing van deze CAO wordt als werknemer beschouwd, degene die is tewerkgesteld krachtens een arbeidsovereenkomst of een leerovereenkomst. De werknemers verbonden door een vervangingsovereenkomst worden niet uitgesloten van de toepassing van deze CAO. (70)

## Hoofdstuk V. Collectief arbeidsrecht

Ondernemingsraden moeten worden ingesteld in al de ondernemingen die gewoonlijk een gemiddelde van ten minste 100 werknemers te werk stellen. Werknemers zijn personen tewerkgesteld krachtens een arbeidsovereenkomst (zonder onderscheid) of een leerovereenkomst. (71) In ondernemingen waar gewoonlijk gemiddeld ten minste 50 werknemers worden tewerkgesteld moet een comité voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen worden opgericht. Werknemers zijn personen tewerkgesteld krachtens een arbeidsovereenkomst (zonder onderscheid) of een leerovereenkomst. (72) De werknemers verbonden door een vervangingsovereenkomst worden hier dus meegeteld voor de berekening van de personeelssterkte van de onderneming.

Maar naar aanleiding van de sociale verkiezingen in 1991 bracht de Nationale Arbeidsraad unaniem het advies uit dat men dubbeltellingen moest vermijden. Volgens de huidige wetgeving zijn dubbeltellingen inderdaad mogelijk, wanneer de titularis van een betrekking wiens arbeidsovereenkomst geschorst wordt ingeschreven blijft in het personeelsregister en wordt vervangen door een werknemer die ook in het personeelsregister wordt ingeschreven. De Nationale Arbeidsraad was van mening dat deze betrekking maar één maal zou mogen worden meegeteld voor de vaststelling van het gemiddeld aantal tewerkgestelde werknemers en van het aantal mandaten. In het personeelsregister zou moeten worden aangeduid welke persoon werd aangeworven ter vervanging van welke werknemer. (73)

De wet bepaalt nu dat de Koning bepaalde categorieën van werknemers, die werknemers van de onderneming tijdelijk vervangen, kan uitsluiten voor het vaststellen van het aantal werknemers. (74) Deze bepaling werd ingevoegd door de wet van 2 januari 1991 (75) en moet het mogelijk maken werknemers tewerkgesteld krachtens een vervangingsovereenkomst, die een andere werknemer van de onderneming vervangen waarvan de uitvoering van de arbeidsovereenkomst tijdelijk geschorst is, uit te sluiten van het begrip tewerkgestelde werknemer. (76)

De werknemers verbonden door een vervangingsovereenkomst (met uitzondering van de huisarbeiders en de werknemers die deel uitmaken van het leidinggevend personeel) kunnen kiezer zijn bij de verkiezingen van de personeelsafgevaardigden in de ondernemingsraad of het comité voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen, wanneer ze op de datum van de verkiezingen sedert ten

- 
- (70) Art. 4-5 CAO nr. 10 van 8 mei 1973, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, betreffende het collectieve ontslag. Zie VAN EECKHOUTTE, W., *Sociaal Compendium 1992. Arbeidsrecht*, Antwerpen, Kluwer rechtswetenschappen, 1992, nr. 5590-5610.
- (71) Art. 14, §1 Wet 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven. Zie ook Omzendbrief 12 november 1990 betreffende de verkiezingen voor de ondernemingsraden en de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen, 3.1.1. en 4.1., B.S., 24 november 1990, err. 28 november 1990.
- (72) Art. 1, §4, b) [1] Wet 10 juni 1952 betreffende de gezondheid en de veiligheid van de werknemers, alsmede de salubriteit van het werk en van de werkplaatsen.
- (73) Nationale Arbeidsraad, advies nr. 960 van 5 juli 1990, 31-32. De Nationale Arbeidsraad was de mening toegedaan dat het vermijden van dubbeltellingen niet belet dat zowel de vervangen werknemer als de vervanger zich kandidaat moeten kunnen stellen bij de sociale verkiezingen en kiezer moeten kunnen zijn. Idem Verslag, *Gedr. St.*, Kamer, 1990-91, nr. 1340/2, 4.
- (74) Art. 14, §4 Wet 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven. Art. 1, §4, b) [1], laatste lid Wet 10 juni 1952 betreffende de gezondheid en de veiligheid van de werknemers, alsmede de salubriteit van het werk en van de werkplaatsen.
- (75) Wet 2 januari 1991 betreffende de vertegenwoordigers van jonge werknemers in de ondernemingsraden en tot aanvulling van de regels omtrent de oprichting van die raden en van de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing der werkplaatsen, B.S., 22 januari 1991.
- (76) M.v.T., *Gedr. St.*, Kamer, 1990-91, nr. 1340/1, 2-3; Verslag, *Gedr. St.*, Senaat, 1990-91, nr. 1146/2, 2. In de Kamercommissie wenste de Minister van Tewerkstelling en Arbeid aan te stippen, zonder vooruit te lopen op de later te nemen beslissing, dat het niet de bedoeling was alle vervangers uit te sluiten. (Verslag, *Gedr. St.*, Kamer, 1990-91, nr. 1340/2, 3.)

minste drie maanden tewerkgesteld zijn in de juridische entiteit of in de technische bedrijfseenheid gevormd door meerdere juridische entiteiten. (77)

Om als afgevaardigden van het personeel verkiesbaar te zijn voor de ondernemingsraad of het comité voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen, moeten de werknemers sedert ten minste zes maanden tewerkgesteld zijn in de juridische entiteit waaronder de onderneming ressorteert of in de technische bedrijfseenheid, op de datum van de verkiezingen. Ze mogen ook geen deel uitmaken van het leidinggevend personeel noch huisarbeiders zijn. (78)

De kandidaten voor de verkiezingen van de personeelsafgevaardigden in de ondernemingsraad en het comité voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen en de personeelsafgevaardigden genieten van de bijzondere ontslagregeling bepaald in de wet van 19 maart 1991 (79). Zij kunnen slechts worden ontslagen om een dringende reden die vooraf door het arbeidsgerecht werd aangenomen, of om economische of technische redenen die vooraf door het bevoegd paritair orgaan werden erkend (art. 2, §1, eerste lid).

Geen enkele andere wijze van beëindiging van de arbeidsovereenkomst mag ingeroepen worden, met uitzondering van :

- de afloop van de termijn;
- de voltooiing van het werk waarvoor de overeenkomst werd gesloten;
- de eenzijdige beëindiging van de overeenkomst door de werknemer;
- het overlijden van de werknemer;
- overmacht;
- het akkoord tussen de werkgever en de werknemer. (art. 2, §6)

Wanneer overeengekomen werd dat de vervangingsovereenkomst automatisch zal eindigen bij de terugkeer van de vervangen werknemer, eindigt de vervangingsovereenkomst dus ook in dit geval door de afloop van deze termijn.

De beëindiging van de vervangingsovereenkomst door de werkgever vóór het einde van de vervanging of de beëindiging door de werkgever met naleving van de overeengekomen afwijkende opzeggingstermijn, kan echter niet gebeuren tijdens de beschermde periode van de kandidaten en de personeelsafgevaardigden.

## **Hoofdstuk VI. Speciaal toepassingsgeval : onderbreking van de beroepsloopbaan**

### **I. Verruiming van het toepassingsgebied ratione materiae van de vervangingsovereenkomst**

Zoals hoger reeds geschreven, werd het toepassingsgebied ratione materiae van de vervangingsovereenkomst door de Herstelwet houdende sociale bepalingen van 22 januari 1985 (80) verruimd tot alle gevallen van schorsing, behoudens de in de wet opgesomde uitzonderingen nl. gebrek aan werk wegens economische oorzaken, slecht weer, staking of lock-out.

---

(77) Art. 13 K.B. 18 oktober 1990 betreffende de ondernemingsraden en de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen. Zie ook Omzendbrief 12 november 1990 betreffende de verkiezingen voor de ondernemingsraden en de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen, 12.2.1., B.S., 24 november 1990, err. 28 november 1990.

(78) Art. 19, eerste en derde lid Wet 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven; art. 1, §4, b-bis) Wet 10 juni 1952 betreffende de gezondheid en de veiligheid van de werknemers, alsmede de salubriteit van het werk en van de werkplaatsen. Zie ook Omzendbrief 12 november 1990 betreffende de verkiezingen voor de ondernemingsraden en de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen, 12.2.2., B.S., 24 november 1990, err. 28 november 1990.

(79) Wet 19 maart 1991 houdende bijzondere ontslagregeling voor de personeelsafgevaardigden in de ondernemingsraden en in de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen alsmede voor de kandidaat-personeelsafgevaardigden, B.S., 29 maart 1991.

(80) B.S., 24 januari 1985.



Door het invoeren van de regeling inzake de onderbreking van de beroepsloopbaan in diezelfde Herstellenwet houdende sociale bepalingen van 22 januari 1985, werden de mogelijkheden om gebruik te maken van de vervangingsovereenkomst nog verruimd. (81)

Samengevat kwam de oorspronkelijke regeling hierop neer :

- 1° de voltijdse of deeltijdse werknemer kon met zijn werkgever overeenkomen de uitvoering van zijn arbeidsovereenkomst volledig te schorsen. De werknemer had recht op een vergoeding ten laste van de R.V.A., als hij vervangen werd door een uitkeringsgerechtigde volledige werkloze. Wanneer een collectieve arbeidsovereenkomst in een dergelijke schorsing voorzag kon de werknemer de toepassing vragen van die C.A.O. (82);
- 2° enkel voor de voltijdse werknemers bestond de mogelijkheid om met de werkgever overeen te komen om halftijds te worden tewerkgesteld. Ook dan kreeg de werknemer een vergoeding ten laste van de R.V.A. als hij vervangen werd door een uitkeringsgerechtigde volledige werkloze. Wanneer een C.A.O. deze regeling voorzag kon de werknemer toepassing vragen van die C.A.O. (83).

De Regering wilde enerzijds de individuele werknemer de mogelijkheid geven om tijdens zijn loopbaan soepeler in te spelen op persoonlijke aspiraties en noodwendigheden. Anderzijds kaderden deze maatregelen in een politiek van herverdeling van de beschikbare arbeid : het toekennen van een onderbrekingsuitkering werd afhankelijk gesteld van de vervanging door een uitkeringsgerechtigde werkloze. (84)

Sinds 1985 werden de bepalingen inzake beroepsloopbaanonderbreking herhaaldelijk gewijzigd. Het stelsel dat oorspronkelijk slechts als een experiment voor de duur van twee jaar bedoeld was (85) kreeg een definitief karakter (86) en werd tegelijkertijd versoepeld. Volgens de Regering werd de bestaande wetgeving, die tot gunstige resultaten geleid had, op sommige punten immers als te strak ervaren. Een versoepeling van de regeling zou het beroep op de bepalingen inzake loopbaanonderbreking nog doen toenemen. Vermits de werkgever een vervanger moest aanwerven, kaderde deze versoepeling ook in het geheel van maatregelen tot opslorping van de werkloosheid. (87)

- 
- (81) Enkel de speciale band met de vervangingsovereenkomst wordt hier toegelicht. Het is niet de bedoeling de bepalingen inzake de onderbreking van de beroepsloopbaan uitgebreid te bespreken. Daarvoor kan verwezen worden naar : DE BROECK, G., "Onderbreking van de loopbaan", in *Arbeidsrecht en flexibiliteit. De Sociale Herstellenwet 1985*, VRANKEN, M. (ed.), R.S.R. nr. 27, Antwerpen, Kluwer, 1985, 37-50; SPAEY, R., STALPORT, J.-L. en SWENNEN, R., "De beroepsloopbaanonderbreking", *Soc. Kron.*, 1985, 65-70; MALDERIE, M., "De loopbaanonderbreking : enkele contractuele aspecten", *T.S.R.*, 1986, 521-530; VAN KERCKHOVEN, M., "Beroepsloopbaanonderbreking", *Kijk Uit*, 1986, 278-285; X., "Loopbaanonderbreking : wijziging van het stelsel", *Med. V.B.O.*, 1986, 1586-1589; PERSYN, C., "Sociaal statuut van loopbaanonderbrekers", *Or.*, 1987, 1-5; BLOMME, M., "Loopbaanonderbreking en vermindering van arbeidsprestaties in de privé-sector", *Or.*, 1988, 249-264; *Loopbaanonderbreking, een intermezzo met vraagtekens*, Brussel, Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid, 1989, 102 p.; DE KEYSER, P. en FABRY, S., "L'interruption de carrière et le remplacement du travailleur", *J.T.T.*, 1990, 481-488; X., "Beroepsloopbaanonderbreking : de nieuwe regeling", *Or. Sociale Actualiteit*, 8 maart 1991, nr. 342bis/1-8; DORPMANS, P., "Onderbreking van de beroepsloopbaan in de privé-sector", in *Sociaal Praktijkboek 1992-93*, Sociale Dienst VEV (ed.), Antwerpen, Kluwer Rechtswetenschappen België, 1992, 143-200; VAN EECKHOUTTE, W., *Sociaal Compendium 1992. Arbeidsrecht*, Deurne, Kluwer Rechtswetenschappen, 1992, nr. 4682-4731.
- (82) Art. 100, §1 Herstellenwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen, *B.S.*, 24 januari 1985.
- (83) Art. 102, §1 Herstellenwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen, *B.S.*, 24 januari 1985.
- (84) Verslag, *Gedr. St.*, Kamer, 1984-85, nr. 1075/21, 172; Verslag, *Gedr. St.*, Senaat, 1984-85, nr. 757/2/7°, 131 en 133. Zie ook DE BROECK, G., "Onderbreking van de loopbaan", in *Arbeidsrecht en flexibiliteit. De Sociale Herstellenwet 1985*, VRANKEN, M. (ed.), R.S.R. nr. 27, Antwerpen, Kluwer, 1985, 39-40 (G. DE BROECK vroeg zich af of er veel gebruik zou gemaakt worden van deze nieuwe regeling, aangezien de wet geen financiële voordelen toekende aan de werkgever die de onderbreking toestond. De financiële last voor de werkgever bleef dezelfde. Eventueel zou het loon van de vervanger lager kunnen zijn, wanneer het bedrag van het loon afhankelijk was van de anciënniteit.).
- (85) Art. 175 Herstellenwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen, *B.S.*, 24 januari 1985.
- (86) Zie art. 14 K.B. nr. 424 van 1 augustus 1986 tot wijziging van Afdeling 5 van Hoofdstuk IV van de Herstellenwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen, *B.S.*, 21 augustus 1986, 11510; Verslag aan de Koning betreffende het K.B. nr. 424 van 1 augustus 1986, *B.S.*, 21 augustus 1986, 11505 en Adv. R.v.St., *B.S.*, 21 augustus 1986, 11506.
- (87) Verslag aan de Koning betreffende het K.B. nr. 424 van 1 augustus 1986 tot wijziging van Afdeling 5 van Hoofdstuk IV van de Herstellenwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen, *B.S.*, 21 augustus 1986, 11503-11504.

Deze formule kende inderdaad een zeker succes : in 1985 werden in de privé-sector 2015 aanvragen ingediend tot het bekomen van een onderbrekingsuitkering, in 1986 al 7108 en in 1987 al 11156. In december 1989 waren er in de privé-sector 19431 rechthebbenden op onderbrekingsuitkeringen, in december 1990 waren dat er 22086 en in december 1991 waren het er 22932 (waarvan 19667 vrouwen en 3265 mannen). (88)

Eind 1992 werden echter door de overheid een aantal beperkende maatregelen genomen inzake loopbaanonderbreking. Onder andere werd het bedrag van de onderbrekingsuitkering in bepaalde gevallen verminderd. Ook werd de mogelijkheid van cumulatie van onderbrekingsuitkeringen met inkomsten uit een zelfstandige activiteit beperkt tot een periode van maximum 1 jaar. (89) Deze maatregelen werden ingegeven door besparingsoverwegingen, in het kader van het terugdringen van het overheids-deficit.

## II. Regeling van de onderbreking van de beroepsloopbaan : de lege lata

De huidige regeling van de beroepsloopbaanonderbreking ziet eruit als volgt :

- 1° Een voltijdse of deeltijdse werknemer (90) die een schriftelijke overeenkomst sluit met zijn werkgever om de uitvoering van zijn arbeidsovereenkomst volledig te schorsen, kan aanspraak maken op een uitkering ten laste van de R.V.A. als hij vervangen wordt door één of twee vergoede volledige werklozen die werkloosheidsuitkeringen genieten voor alle dagen van de week. (91) De vervanger(s) moet(en) een normaal gemiddeld wekelijks aantal arbeidsuren presteren dat gelijk is aan dit van de werknemer die zijn loopbaan onderbreekt. (92) De werknemer kan ook toepassing vragen van een C.A.O. die een dergelijke schorsing vaststelt.

Om recht te hebben op uitkeringen moet de duur van de schorsing minimum zes maanden en maximum één jaar bedragen. De minimumduur van zes maanden is echter niet vereist bij verlenging. (93) De minimumduur wordt vastgesteld op twaalf weken indien de onderbreking door de werknemer wordt aangevraagd naar aanleiding van de geboorte van zijn kind. (94)

Verlenging of vernieuwing is dus mogelijk, maar het recht op onderbrekingsuitkeringen wordt beperkt tot maximum 60 maanden gedurende de volledige beroepsloopbaan. (95)

- 2° Een werknemer die met zijn werkgever een schriftelijke overeenkomst sluit overeenkomstig de bepalingen van artikel 11bis van de WAO (arbeidsovereenkomst gesloten voor deeltijdse arbeid) om zijn arbeidsprestaties te verminderen, heeft recht op een onderbrekingsuitkering als hij vervangen wordt door een vergoede volledige werkloze die uitkeringen geniet voor alle dagen van de week. De werknemer kan ook de toepassing vragen van een C.A.O. die dergelijke regeling vaststelt. (96)

Niet alleen de voltijdse werknemer kan zich op deze bepaling beroepen maar ook de deeltijdse werknemer wiens normaal gemiddeld aantal arbeidsuren per week tenminste gelijk is aan drie vierden van het gemiddeld wekelijks aantal arbeidsuren van een werknemer die voltijds tewerkgesteld is in dezelfde onderneming, of bij ontstentenis in dezelfde bedrijfstak. (97) De werknemer moet na

---

(88) Bron : R.V.A.-Jaarverslagen.

(89) K.B. 21 december 1992 tot wijziging van het K.B. van 2 januari 1991 betreffende de toekenning van onderbrekingsuitkeringen, *B.S.*, 30 december 1992.

(90) Voor het toepassingsgebied van deze regeling, zie art. 99 Herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen. De regeling van de beroepsloopbaanonderbreking is onder meer niet van toepassing op de stagiairs tewerkgesteld in het kader van het koninklijk besluit nr. 230 van 21 december 1983 betreffende de stage en de inschakeling van jongeren in het arbeidsproces.

(91) Art. 100, eerste en tweede lid Herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen en art. 3, 3° K.B. 2 januari 1991 betreffende de toekenning van onderbrekingsuitkeringen, *B.S.*, 12 januari 1991.

(92) Art. 3, 3° K.B. 2 januari 1991 betreffende de toekenning van onderbrekingsuitkeringen.

(93) Art. 3, 2° K.B. 2 januari 1991 betreffende de toekenning van onderbrekingsuitkeringen.

(94) Voor de verdere vereisten, zie artikel 4 K.B. 2 januari 1991 betreffende de toekenning van onderbrekingsuitkeringen.

(95) Art. 5 K.B. 2 januari 1991 betreffende de toekenning van onderbrekingsuitkeringen.

(96) Art. 102, §1 en §2 Herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen.

(97) Art. 7, 1° K.B. 2 januari 1991 betreffende de toekenning van onderbrekingsuitkeringen.

de vermindering, per arbeidscyclus wel nog gemiddeld de helft presteren van het normaal aantal uren begrepen in een voltijdse arbeidsregeling (98) wanneer hij recht wil hebben op een onderbrekingsuitkering. (99) De vervanger moet echter ook de helft van het aantal uren van een voltijdse arbeidsregeling presteren. (100) Dit betekent dat de lasten voor de werkgever zullen verzwaren, wanneer een werknemer die drie vierden van een voltijdse betrekking presteert zijn arbeidsprestaties vermindert tot de helft. De werkgever (wanneer hij akkoord gaat) moet hem dan immers vervangen door iemand die ook halftijds presteert zodat hij twee halftijdse werknemers moet tewerkstellen, daar waar hij vroeger slechts één drie-vierdetijdse werknemer had. De vraag rijst dan ook of de werkgevers hiermee zullen instemmen en of deze mogelijkheid van vermindering van de arbeidsprestaties voor deeltijdse werknemers niet eerder theoretisch, dan wel praktisch realiseerbaar is.

Om recht te hebben op onderbrekingsuitkeringen moet de voorziene duur van de vermindering van de arbeidsprestaties tenminste zes maanden bedragen. (101) Gedurende de beroepsloopbaan gelegen vóór de leeftijd van 50 jaar, hebben de werknemers voor een periode van maximum 60 maanden recht op een onderbrekingsuitkering. Van zodra zij de leeftijd van 50 jaar bereiken, kunnen de werknemers hun arbeidsprestaties verminderen zonder beperking in de duur. (102)

Het is niet vereist dat de vervanger in de vrijgekomen functie tewerkgesteld wordt. De wet legt nergens deze verplichting op. (103)

Voor de toepassing van deze reglementering worden met vergoede volledige werklozen die werkloosheidsuitkeringen genieten voor alle dagen van de week gelijkgesteld :

- 1° de onvrijwillig deeltijdse werknemers die werkloosheidsuitkeringen genieten in toepassing van artikel 101, §1, eerste lid van het koninklijk besluit van 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering (104);
- 2° de werknemers die verbonden zijn door een vervangingsovereenkomst in de zin van artikel 11ter van de WAO, op voorwaarde dat zij onmiddellijk vóór het begin van de uitvoering van die vervangingsovereenkomst werkloosheidsuitkeringen genoten voor alle dagen van de week als vergoede volledige werkloze of werkloosheidsuitkeringen genoten in toepassing van artikel 101, §1, eerste lid van het koninklijk besluit van 25 november 1991 houdende de werkloosheidsregle-

---

(98) Het gaat om de voltijdse arbeidsregeling bepaald in het arbeidsreglement dat in de onderneming van toepassing is of in elk ander document dat hiertoe wordt bijgehouden, als de werkgever geen arbeidsreglement moet opmaken. (Art. 1, 2° K.B. 2 januari 1991 betreffende de toekenning van onderbrekingsuitkeringen.)

(99) Art. 7, 3° K.B. 2 januari 1991 betreffende de toekenning van onderbrekingsuitkeringen, *B.S.*, 12 januari 1991.

(100) Art. 7, 4° K.B. 2 januari 1991 betreffende de toekenning van onderbrekingsuitkeringen.

(101) Art. 7, 2° K.B. 2 januari 1991 betreffende de toekenning van onderbrekingsuitkeringen.

(102) Art. 8, §1 en §2 K.B. 2 januari 1991 betreffende de toekenning van onderbrekingsuitkeringen, gewijzigd bij K.B. 21 december 1992, *B.S.*, 30 december 1992.

G. De Broeck schreef in 1985 al dat de wetgever de werknemers van tenminste 50 jaar op een bevoorrechte wijze heeft willen behandelen. Een promotie van het systeem van de 'uitgroeibanen' werd duidelijk beoogd. (DE BROECK, G., "Onderbreking van de loopbaan", in *Arbeidsrecht en flexibiliteit. De Sociale Herstelwet 1985*, VRANKEN, M. (ed.), R.S.R. nr. 27, Antwerpen, Kluwer, 1985, 45.)

(103) DE BROECK, G., "Onderbreking van de loopbaan", in *Arbeidsrecht en flexibiliteit. De Sociale Herstelwet 1985*, VRANKEN, M. (ed.), R.S.R. nr. 27, Antwerpen, Kluwer, 1985, 42 ("Gaat het om de vervanging in dezelfde arbeidspost als die van de werknemer die onderbreekt of is het ook toegelaten die werknemer te vervangen door een andere werknemer die reeds in de onderneming werkzaam is, op voorwaarde dat de plaats van die tweede werknemer dan ingenomen wordt door een werkloze ? Wij menen dat deze tweede hypothese ook moet aanvaard worden, ten einde de nodige soepelheid in de arbeidsorganisatie toe te laten."); SPAEY, R., STALPORT, J.-L. en SWENNEN, R., "De beroepsloopbaanonderbreking", *Soc. Kron.*, 1985, 67; X., "Beroepsloopbaanonderbreking nu definitief geregeld", *Or. Sociale Actualiteit*, nr. 139bis/3 ("Zij (de vervangers) mogen op een andere, eventueel lager gekwalificeerde, arbeidspost ingeschakeld worden en zelfs een loon verdienen dat lager is dan dat van de loopbaanonderbreker."); VAN KERCKHOVEN, M., "Beroepsloopbaanonderbreking", *Kijk Uit*, 1986, 279; BLOMME, M., "Loopbaanonderbreking en vermindering van arbeidsprestaties in de privé-sector", *Or.*, 1988, 253.

(104) *B.S.*, 31 december 1991, *err. B.S.*, 13 maart 1992.

- mentering. Bovendien moet deze vervangingsovereenkomst reeds gesloten geweest zijn ter vervanging van de werknemer die de loopbaanonderbreking aanvraagt (105);
- 3° de vergoede werklozen die volledig werkloos zijn in een vrijwillige deeltijdse arbeidsregeling, op voorwaarde dat die arbeidsregeling gemiddeld per week ten minste de helft omvatte van het gemiddeld wekelijks aantal arbeidsuren van een werknemer die voltijds tewerkgesteld was in een gelijkaardige functie in dezelfde onderneming of bij ontstentenis, in dezelfde bedrijfstak. Deze gelijkstelling geldt slechts voor de vervanging bij vermindering van arbeidsprestaties;
- 4° de personen die zich wensen in te schakelen of terug in te schakelen op de arbeidsmarkt, in de sectoren en volgens de modaliteiten bepaald door de Minister van Tewerkstelling en Arbeid (106). (107)

Een volledige onderbreking kan onmiddellijk aansluiten bij een vermindering van prestaties, en omgekeerd. Beide periodes samen dienen minimum zes maanden te bedragen. (108)

Wat de vervanging betreft, biedt de huidige wetgeving inzake beroepsloopbaanonderbreking heel wat mogelijkheden.

### III. Arbeidsovereenkomst van de vervanger

De werkgever heeft de keuze: hij kan met de vervanger van de loopbaanonderbreker een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, voor bepaalde tijd of een vervangingsovereenkomst sluiten. (109)

Wanneer de werkgever een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd sluit, zal hij bij de terugkeer van de loopbaanonderbreker de normale wettelijke opzeggingstermijnen moeten naleven om een einde te maken aan de overeenkomst van de vervanger.

Sluit hij een arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd met de vervanger, dan rijzen er problemen bij een vervroegde terugkeer van de loopbaanonderbreker. De arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd eindigt immers pas bij het einde van de overeengekomen termijn. (110) Bovendien kunnen er moeilijkheden ontstaan wanneer partijen opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor een bepaalde tijd sluiten. Dan worden zij immers verondersteld een overeenkomst voor onbepaalde tijd te hebben aangegaan, tenzij er een onderbreking is toe te schrijven aan de werknemer of wanneer de werkgever bewijst dat deze overeenkomsten gerechtvaardigd waren wegens de aard van het werk of wegens andere wettige redenen (cf. art. 10 van de WAO).

Sommige van deze moeilijkheden kan de werkgever vermijden door het sluiten van een vervangingsovereenkomst, overeenkomstig artikel 11ter van de WAO. De vervangingsovereenkomst is immers in beginsel een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, maar partijen kunnen afwijken wat de duur van de overeenkomst en de opzeggingstermijn betreft (cf. supra). De werkgever kan een vervangingsovereenkomst sluiten ter vervanging van Meneer X die zijn beroepsloopbaan onderbreekt en hij kan bijvoorbeeld stipuleren dat de overeenkomst automatisch zal eindigen bij de terugkeer van Meneer X. (111)

(105) Volgens P. DORPMANS is hier het meest voorkomende voorbeeld de persoon die aangeworven werd ter vervanging van een werknemer die met bevallingsrust is. (DORPMANS, P., "Onderbreking van de beroepsloopbaan in de privé-sector", in *Sociaal Praktijkboek 1992-93*, Sociale Dienst VEV (ed.), Antwerpen, Kluwer Rechtswetenschappen België, 1992, 151.)

(106) Zie M.B. 18 februari 1991 tot uitvoering van artikel 2, 4°, van het koninklijk besluit van 2 januari 1991 betreffende de toekenning van onderbrekingsuitkeringen, *B.S.*, 22 februari 1991, 3494. Het gaat enkel om de vervanging van werknemers die tewerkgesteld zijn in de 'niet-commerciële sector' (zie art. 1). En de personen die zich wensen in te schakelen of terug in te schakelen op de arbeidsmarkt worden ook strikt gedefinieerd. (zie art. 2)

(107) Art. 100, laatste lid en art. 102, §1, laatste lid Herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen en art. 2 K.B. 2 januari 1991 betreffende de toekenning van onderbrekingsuitkeringen, *B.S.*, 12 januari 1991, gewijzigd bij K.B. 21 december 1992, *B.S.*, 30 december 1992, 27496.

(108) Art. 10 K.B. 2 januari 1991 betreffende de toekenning van onderbrekingsuitkeringen.

(109) Zie DE KEYSER, P. en FABRY, S., "L'interruption de carrière et le remplacement du travailleur", *J.T.T.*, 1990, 486-487.

(110) Cf. supra Deel I. Arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk, Hoofdstuk V., I en II.

(111) Indien de werkgever de vervangingsovereenkomst wenst te beëindigen vóór de beroepsloopbaanonderbreker het werk hervat, is hij verplicht de wettelijke opzeggingstermijnen na te leven. (cf. supra Hoofdstuk IV., I., 2.)

Bovendien heeft de wetgever de mogelijkheden die geboden worden door artikel 11ter van de WAO in casu nog verruimd :

1. De vervangingsovereenkomst bedoeld in artikel 11ter van de WAO kan enkel gesloten worden in geval van schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst. Het verminderen van de arbeidsprestaties kan niet beschouwd worden als een schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst. (112) Bij vermindering van de arbeidsprestaties zou dus geen vervangingsovereenkomst gesloten kunnen worden met de vervanger.  
Om de regeling zo soepel mogelijk te maken wordt echter uitdrukkelijk in de wet bepaald dat toch een vervangingsovereenkomst, zoals bepaald bij artikel 11ter van de WAO, kan gesloten worden voor zover het verminderen van de arbeidsprestaties niet voor een onbepaalde tijd werd overeengekomen en dus een tijdelijk karakter draagt. (113)
2. De duur van de vervangingsovereenkomst kan twee jaar overschrijden, wanneer ze gesloten wordt in het kader van de onderbreking van de beroepsloopbaan. (114) Ook dit is een afwijking van artikel 11ter van de WAO die het gebruik van de vervangingsovereenkomst moet vergemakkelijken. De schorsing van de arbeidsovereenkomst in het kader van een beroepsloopbaanonderbreking kan immers een aaneengesloten periode van vijf jaar of meer bedragen.

#### IV. Regeling van de onderbreking van de beroepsloopbaan : de lege ferenda

In het interprofessioneel akkoord van 9 december 1992 werd door de sociale partners overeengekomen dat zij hun besprekingen in de Nationale Arbeidsraad zullen voortzetten en in dit kader een onderzoek zullen wijden aan een beperkt *recht op* loopbaanonderbreking. Partijen denken aan een recht :

- \* beperkt in de tijd, en mogelijk op te nemen in verschillende periodes;
- \* voor een beperkt aantal functies;
- \* voor een beperkt aantal werknemers in functie van het totaal aantal in het bedrijf of de afdeling;
- \* met een verhoogde vergoeding, ten laste van de begroting van Tewerkstelling en Arbeid;
- \* *met vervanging*. (115)

Ook de federale regering lijkt in die richting voorstellen te hebben. Zij wenst blijkbaar een *recht op* (halftijdse) loopbaanonderbreking toe te kennen in de privé-sector aan 'werknemers in moeilijkheden', aan werknemers die zich engageren voor de palliatieve zorg van iemand, bij een ernstige ziekte van een partner, een ouder of een kind en bij de geboorte of voor de opvoeding van een kind. (116)

## Hoofdstuk VII. Besluiten

### I. Flexibiliteit voor de onderneming

Wanneer een onderneming een tijdelijke werknemer wenst aan te werven voor de vervanging van een werknemer wiens arbeidsovereenkomst is geschorst, dan biedt de vervangingsovereenkomst een interessante oplossing, zo blijkt uit de voorgaande hoofdstukken. De vervangingsovereenkomst is een specifieke arbeidsovereenkomst, die kan gesloten worden ter **vervanging van een werknemer wiens arbeidsovereenkomst is geschorst** om een andere reden dan gebrek aan werk wegens economische oorzaken, slecht weer, staking of lock-out. Deze arbeidsovereenkomst is wettelijk geregeld in artikel

---

(112) Cass., 23 maart 1981, *A.C.*, 1980-81, 823, *J.T.T.*, 1982, 121 (De uitvoering van de arbeidsovereenkomst is niet geschorst wanneer de werknemer, getroffen door een tijdelijke gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid, zijn werk halfijds verder zet.); MALDERIE, M., "De loopbaanonderbreking: enkele contractuele aspecten", *T.S.R.*, 1986, 528 en 530.

(113) Art. 104, eerste lid Herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen, *B.S.*, 24 januari 1985; Verslag aan de Koning betreffende het K.B. nr. 424 van 1 augustus tot wijziging van Afdeling 5 van Hoofdstuk IV van de herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen, *B.S.*, 21 augustus 1986.

(114) Art. 104, tweede lid Herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen.

(115) "Interprofessioneel akkoord", *VBO Bulletin*, 1992, nr. 12, 10.

(116) "Federale overheid pikt in op Vlaams jeugdwerkgarantieplan", *De Standaard*, 13 april 1993; "Hogere BTW moet voor meer jobs zorgen", *De Morgen*, 9 april 1993.

11ter van de WAO. Artikel 11ter werd ingevoegd door de Herstelwet houdende sociale bepalingen van 22 januari 1985.

Het toepassingsgebied *ratione personae* van de vervangingsovereenkomst is nu zeer ruim nl. alle werknemers, met name werklieden, bedienden, handelsvertegenwoordigers en dienstboden kunnen worden vervangen. Ook de personen wiens rechtspositie eenzijdig door de overheid (statutair) is geregeld en die hun ambt niet of slechts deeltijds uitoefenen, kunnen worden vervangen door een werknemer met een vervangingsovereenkomst.

De vervangingsovereenkomst kan worden gesloten ter vervanging van een werknemer wiens arbeidsovereenkomst is geschorst om een andere reden dan gebrek aan werk wegens economische oorzaken, slecht weer, staking of lock-out. Het toepassingsgebied *ratione materiae* van de vervangingsovereenkomst omvat dus alle gevallen van schorsing, behoudens de in de wet opgesomde uitzonderingen.

De Regering heeft de mogelijkheden om een beroep te doen op de vervangingsovereenkomst in 1985 uitgebreid, omdat zij een grotere soepelheid wenste voor de aanwervings- en ontslagvoorwaarden van de werknemers. De Regering wilde een betere herverdeling van de beschikbare arbeid verzekeren en de aanwerving van tijdelijke werknemers vergemakkelijken.

Wanneer de werkgever met zekerheid weet hoelang een schorsing zal duren, bijvoorbeeld bij schorsing van de uitvoering van de overeenkomst wegens jaarlijkse vakantie, kan hij met de vervanger een arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd sluiten. Partijen moeten bij het sluiten van zo'n overeenkomst precies de einddatum kennen. Indien dit het geval is, hoeft de werkgever geen gebruik te maken van artikel 11ter van de WAO. Maar vaak zal de duur van de schorsing niet met zekerheid gekend zijn, bijvoorbeeld bij schorsing van de uitvoering van de overeenkomst wegens ziekte van de werknemer. Wanneer er geen specifieke wettelijke bepaling zou bestaan, zou de werkgever in zo'n geval eventueel een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd moeten sluiten met de vervanger. Artikel 11ter van de WAO laat echter toe in dat geval een vervangingsovereenkomst te sluiten en af te wijken van de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd wat de duur en de opzeggingstermijn betreft.

Het is niet vereist dat de vervanger in de vrijgekomen functie tewerkgesteld wordt. De wet legt nergens deze verplichting op. (117)

De vervangingsovereenkomst is in beginsel een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd maar men kan (schriftelijk) afwijken wat de **duur van de overeenkomst** betreft. De vervangingsovereenkomst kan bijvoorbeeld worden gesloten voor de duur van de vervanging van Mevr. X die zwangerschapsverlof heeft, tot zij terugkeert. De wet heeft wel een maximumduur voor de vervangingsovereenkomst vastgesteld, nl. twee jaar. Dit vormt eventueel een rigiditeit voor de onderneming.

**Opeenvolgende vervangingsovereenkomsten**, gesloten tussen dezelfde partijen, zijn geldig. De werkgever kan een eerste vervangingsovereenkomst sluiten met de vervanger ter vervanging van Mr. X. die ziek is, daarna een tweede vervangingsovereenkomst ter vervanging van Mevr. Y die ziek is, enz.. De totale duur van die opeenvolgende vervangingsovereenkomsten mag echter ook niet langer zijn dan twee jaar.

Geen enkele wettelijke bepaling verbiedt een arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd te sluiten onmiddellijk na het einde van een vervangingsovereenkomst, wanneer deze nieuwe overeenkomst niet tot doel heeft de bepalingen van artikel 11ter van de WAO te ontduiken, inzake de maximumduur van twee jaar. (118)

---

(117) Zie voor het specifieke geval van de vervanging van de werknemer die zijn loopbaan onderbreekt: DE BROECK, G., "Onderbreking van de loopbaan", in *Arbeidsrecht en flexibiliteit. De Sociale Herstelwet 1985*, VRANKEN, M. (ed.), R.S.R. nr. 27, Antwerpen, Kluwer, 1985, 42. ("Gaat het om de vervanging in dezelfde arbeidspost als die van de werknemer die onderbreekt of is het ook toegelaten die werknemer te vervangen door een andere werknemer die reeds in de onderneming werkzaam is, op voorwaarde dat de plaats van die tweede werknemer dan ingenomen wordt door een werkloze? Wij menen dat deze tweede hypothese ook moet aanvaard worden, ten einde de nodige soepelheid in de arbeidsorganisatie toe te laten.")

(118) Arbrb. Namen, 16 november 1992, *J.T.T.*, 1993, 162.

De vervangingsovereenkomst is in beginsel een overeenkomst voor onbepaalde tijd, die kan beëindigd worden door de wil van één der partijen. Maar partijen hebben hier de mogelijkheid om af te wijken van de wettelijke bepalingen inzake **opzeggingstermijn**. Zij kunnen al dan niet een afwijkende opzeggingstermijn vaststellen en de modaliteiten ervan bepalen. Wanneer ze willen afwijken moeten partijen dat wel schriftelijk doen, uiterlijk op het tijdstip waarop de werknemer in dienst treedt.

Partijen kunnen afwijken van de WAO wat het tijdstip betreft waarop de opzeggingstermijn begint te lopen, wat de duur van de opzeggingstermijn betreft en wat de wijze betreft waarop de opzeggingstermijn wordt vastgesteld. Er is geen minimumtermijn voor opzegging vastgesteld. Partijen kunnen dus bijvoorbeeld schriftelijk overeenkomen dat de vervangingsovereenkomst automatisch zal eindigen bij de terugkeer van de vervangen werknemer ofwel dat de vervangingsovereenkomst zal eindigen mits het naleven van een opzeggingstermijn van 5 dagen die ingaat de dag na de kennisgeving van de opzegging enz.

De afwijkende opzeggingstermijn kan slechts ingeroepen worden bij het einde van de vervanging. De vervanging eindigt bij de terugkeer van de vervangen werknemer. Maar de vervanging eindigt ook wanneer de arbeidsovereenkomst van de vervangen werknemer eindigt (door opzegging, overlijden van de vervangen werknemer, onderlinge overeenkomst, overmacht, afloop van de termijn van de overeenkomst voor een bepaalde tijd, voltooiing van het werk waarvoor de overeenkomst werd gesloten). In al deze gevallen kan de vervangingsovereenkomst beëindigd worden mits het naleven van de conventionele, afwijkende opzeggingstermijn.

De vervangingsovereenkomst kan een **beding van proeftijd** bevatten. Tijdens de proeftijd kan gemakkelijk eenzijdig een einde gemaakt worden aan de overeenkomst nl. zonder opzeggingstermijn voor de werklieden en met een verkorte opzeggingstermijn voor de bedienden.

De arbeidsrechtbank te Brussel besliste "que dans le contrat de remplacement dont la durée peut être déterminée, il importe que la durée de l'essai soit proportionnelle à la durée du contrat". In dit geval werd een proefbeding opgenomen met een duur van drie maanden, in een vervangingsovereenkomst gesloten ter vervanging van een mevrouw in bevallingsrust. Alle partijen waren akkoord over de datum van haar terugkeer namelijk, na 14 weken, op 19 maart 1990. Normaal zou de proeftijd eindigen op 4 maart 1990. Het verschil van twee weken tussen het einde van de proeftijd en het einde van de overeenkomst was te onbelangrijk om enige betekenis te kunnen hebben. Volgens de arbeidsrechtbank was in casu het proefbeding nietig en de vervangingsovereenkomst werd beschouwd als gesloten zonder proefbeding. (119)

Door het invoeren van de regeling inzake de **onderbreking van de beroepsloopbaan**, in de Herstelwet houdende sociale bepalingen van 22 januari 1985, werden de mogelijkheden om gebruik te maken van de vervangingsovereenkomst nog verruimd.

1. De vervangingsovereenkomst bedoeld in artikel 11ter van de WAO kan enkel gesloten worden in geval van schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst. Het verminderen van de arbeidsprestaties kan niet beschouwd worden als een schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst. Om de regeling zo soepel mogelijk te maken wordt echter uitdrukkelijk in de wet bepaald dat toch een vervangingsovereenkomst, zoals bepaald bij artikel 11ter van de WAO, kan gesloten worden voor zover het verminderen van de arbeidsprestaties niet voor een onbepaalde tijd werd overeengekomen en dus een tijdelijk karakter draagt. (120)
2. De duur van de vervangingsovereenkomst kan bovendien twee jaar overschrijden, wanneer ze gesloten wordt in het kader van de onderbreking van de beroepsloopbaan. (121) Ook dit is een afwijking van artikel 11ter van de WAO, die het gebruik van de vervangingsovereenkomst moet vergemakkelijken.

## II. Bescherming van de werknemer

Aangezien artikel 11ter van de WAO toelaat af te wijken van de wettelijke vastheid van betrekking (van het gemeen recht), moeten deze **afwijkingen strikt geïnterpreteerd** worden. Bij de interpretatie

(119) Arbrb. Brussel, 2 maart 1992, *J.T.T.*, 1993, 14. Cf. deel III. Beding van proeftijd, Hoofdstuk I., VI.

(120) Art. 104, eerste lid Herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen, *B.S.*, 24 januari 1985; Verslag aan de Koning betreffende het K.B. nr. 424 van 1 augustus tot wijziging van Afdeling 5 van Hoofdstuk IV van de herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen, *B.S.*, 21 augustus 1986.

(121) Art. 104, tweede lid Herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen.

moet immers rekening gehouden worden met het beschermende karakter van het arbeidsrecht, vooral ten aanzien van de werknemer.

Krachtens artikel 11ter, § 1, tweede lid van de WAO moet de vervangingsovereenkomst voor elke werknemer afzonderlijk **schriftelijk** worden vastgesteld, uiterlijk op het tijdstip waarop deze werknemer in dienst treedt. De reden, de identiteit van de vervangen werknemer(s) en de voorwaarden van die indienstneming moeten in het geschrift voorkomen.

De *reden* voor het sluiten van de vervangingsovereenkomst kan elke schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst zijn, behalve de schorsing omwille van gebrek aan werk wegens economische oorzaken, slecht weer, staking of lock-out. De wet spreekt over de *identiteit van de vervangen werknemer(s)* : dit betekent dat de vervanger opeenvolgend of tegelijkertijd verscheidene werknemers kan vervangen. Ook de *voorwaarden van de indienstneming* moeten schriftelijk worden vastgesteld. Enkel die voorwaarden die specifiek zijn voor de indienstneming met een vervangingsovereenkomst moeten schriftelijk worden vastgesteld, nl. de duur van de overeenkomst en de opzeggingstermijn die zal moeten worden gerespecteerd bij het einde van de vervanging. De andere voorwaarden van de arbeidsovereenkomst kunnen mondeling overeengekomen worden, tenzij de wet het anders bepaalt.

Waarom wordt hier de vereiste van een geschrift gesteld ? De vereiste van een geschrift is een logisch gevolg van het streven van de wetgever naar vastheid van betrekking. Partijen moeten bij het begin van de uitvoering van de overeenkomst duidelijk weten waar ze aan toe zijn. Zo wordt de aandacht van de werknemer getrokken op de bijzondere voorwaarden van de overeenkomst.

Is er geen geschrift zoals bepaald in artikel 11ter, § 1, tweede lid van de WAO dan gelden dezelfde voorwaarden als voor de overeenkomst voor onbepaalde tijd. (art. 11ter, § 1, laatste lid WAO) Dus bij afwezigheid van een geschrift; bij een geschrift dat de reden, de identiteit van de vervangen werknemer(s) of de voorwaarden van de indienstneming niet bevat; bij een geschrift dat niet individueel is vastgesteld of bij een geschrift dat na de indiensttreding werd opgesteld is er omzetting in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

Aangezien de vereiste van schriftelijke vaststelling van de vervangingsovereenkomst een bepaling van dwingend recht is in het belang van de werknemer-vervanger, kan alleen hij de sanctie van artikel 11ter, § 1, laatste lid inroepen.

De wet heeft een **maximumduur** voor de vervangingsovereenkomst vastgesteld, nl. twee jaar (artikel 11ter, § 1, derde lid WAO).

Wanneer de partijen verschillende **opeenvolgende vervangingsovereenkomsten** hebben gesloten, zonder dat er een onderbreking is, toe te schrijven aan de werknemer, mag de totale duur van die opeenvolgende overeenkomsten ook niet langer zijn dan twee jaar. (artikel 11ter, § 1, vierde lid WAO) De Regering wilde zo voorkomen dat een werknemer voortdurend bij een onderneming zou blijven werken met een vervangingsovereenkomst. De leemten moeten volgens de Regering worden opgevuld waar ze zich voordoen, maar er moet voor gezorgd worden dat de kansen op definitieve indienstneming niet worden verminderd. (122)

Werd de maximumtermijn van twee jaar overschreden (bij één vervangingsovereenkomst of bij opeenvolgende vervangingsovereenkomsten zonder onderbreking toe te schrijven aan de werknemer), dan gelden voor die overeenkomst dezelfde voorwaarden als voor de overeenkomst voor onbepaalde tijd (artikel 11ter, § 1, laatste lid WAO).

Partijen bij een vervangingsovereenkomst hebben de mogelijkheid om af te wijken van de wettelijke bepalingen inzake de **opzeggingstermijn**. Wanneer ze willen afwijken moeten partijen dat wel schriftelijk doen, uiterlijk op het tijdstip waarop de werknemer in dienst treedt.

De conventionele, afwijkende opzeggingstermijn kan echter slechts worden ingeroepen bij de normale beëindiging van de vervangingsovereenkomst, dit is bij het einde van de vervanging. Artikel 11ter moet immers restrictief geïnterpreteerd worden, aangezien het afwijkingen toestaat van de beschermende bepalingen van de WAO. Wanneer een partij een einde maakt aan de overeenkomst vóór het einde van de vervanging moeten de normale (wettelijke) opzeggingstermijnen worden nageleefd.

Wanneer de arbeidsovereenkomst van de vervangen werknemer ten einde is en de vervanger wordt toch in dienst gehouden (onder dezelfde voorwaarden als vroeger), dan is deze laatste verbonden door een

---

(122) Verslag, *Gedr. St.*, Senaat, 1984-85, nr. 757/2/7°, 99.



arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. De oorzaak van de vervangingsovereenkomst is immers verdwenen.

In 1985 werd een voorstel verworpen om een **vervangingsplicht** voor de werkgever in te voeren bij schorsing van de arbeidsovereenkomst om andere redenen dan economische oorzaken, slecht weer, staking of lock-out. (123) Toch meent Daniël Cuypers een evolutie te zien in de rechtspraak, in de richting van een beperkte plicht tot het sluiten van een vervangingsovereenkomst. Vooral in grote ondernemingen is het volgens Cuypers relatief gemakkelijk tot tijdelijke vervanging over te gaan. Wanneer de werkgever de oplossing kiest met een gering belang, maar met een zwaar nadeel voor de werknemer (ontslag) is dit volgens hem een duidelijke toepassing van rechtsmisbruik. De rechter moet een marginale toetsing doen, bij het beoordelen van de plicht tot matiging van de schade van de tegenpartij bij het ontslag. (124)

Het Arbeidshof te Brussel stelde dat de vervangingsovereenkomst een mogelijkheid is die door de wet aan de onderneming geboden wordt, teneinde de tewerkstelling van haar werknemers veilig te stellen (in casu ging het om de vervanging van een werknemer die afwezig was wegens arbeidsongeschiktheid, ingevolge een arbeidsongeval). (125)

Door de wettelijke regeling van de **onderbreking van de beroepsloopbaan**, wilde de Regering enerzijds de individuele werknemer de mogelijkheid geven om tijdens zijn loopbaan soepeler in te spelen op persoonlijke aspiraties en noodwendigheden (flexibiliteit voor de werknemer). Anderzijds kaderden deze maatregelen in een politiek van herverdeling van de beschikbare arbeid en van opslorping van de werkloosheid: het toekennen van een onderbrekingsuitkering aan de loopbaanonderbreker werd afhankelijk gesteld van de vervanging door een uitkeringsgerechtigde werkloze.

### III. Toepasselijkheid van het arbeidsrecht

De bepalingen van de **WAO** zijn van toepassing op de vervangingsovereenkomst (bijvoorbeeld de bepalingen inzake schorsing van de uitvoering van de overeenkomst, inzake einde van de overeenkomst). De **meeste andere arbeidswetten** maken in hun toepassingsgebied geen onderscheid tussen arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd, voor een bepaalde tijd, voor een duidelijk omschreven werk of voor vervanging (cf. bijvoorbeeld de Wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen, de Wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers, het A.R.A.B., de Arbeidswet van 16 maart 1971).

De bescherming tegen ontslag omwille van **militaire verplichtingen** (126) geldt niet voor werknemers aangeworven met een vervangingsovereenkomst. Wanneer de werkgever eenzijdig de vervangingsovereenkomst beëindigt omwille van de militaire verplichtingen van de vervanger, moet hij enkel de wettelijke opzeggingstermijn naleven of een opzeggingsvergoeding betalen maar hij moet niet de forfaitaire vergoeding betalen wegens ontslag omwille van militaire verplichtingen.

De bepalingen van artikel 63 van de WAO inzake **willekeurige afdanking** zijn enkel van toepassing op het ontslag van een werkman die is aangeworven voor onbepaalde tijd. Een werknemer aangeworven met een vervangingsovereenkomst is niet aangeworven voor een onbepaalde tijd, maar wel tot de terugkeer van de werknemer die hij vervangt. Hij kan bijgevolg de bepalingen van artikel 63 van de WAO niet invoeren. Wanneer hij op willekeurige wijze ontslagen is, zal hij moeten steunen op de theorie van het rechtsmisbruik en zelf dit rechtsmisbruik bewijzen.

In beginsel kan een **concurrentiebeding** opgenomen worden in een vervangingsovereenkomst, indien aan alle geldigheidsvoorwaarden is voldaan. (127) Het concurrentiebeding heeft echter geen uitwerking wanneer aan de overeenkomst een einde wordt gemaakt, ofwel tijdens de proefperiode, ofwel na

(123) Verslag, *Gedr. St.*, Senaat, 1984-85, nr. 757/2/7°, 101-102.

(124) CUYPERS, D., *Misbruik van ontslagrecht en willekeurig ontslag*, Brugge, Die Keure, 1990, nr. 175 en nr. 186.

(125) Arbh. Brussel, 24 november 1986, *Soc. Kron.*, 1989, 94.

(126) Art. 38, § 3 en art. 39, § 2 WAO.

(127) Zie art. 65, 86 en 104-106 WAO.

deze periode door de werkgever zonder dringende reden of door de werknemer om dringende reden. (128)

Het beding heeft bijgevolg wel uitwerking wanneer het einde van de arbeidsovereenkomst niet voortvloeit uit een eenzijdige beslissing, maar wanneer de vervangingsovereenkomst automatisch eindigt bij de terugkeer van de vervangen werknemer (partijen kunnen dit schriftelijk overeenkomen).

In geval van toepasselijkheid van de **wet inzake sluiting van ondernemingen** heeft de werknemer met een arbeidsovereenkomst *voor onbepaalde tijd* die ten minste één jaar anciënniteit heeft in de onderneming, onder welbepaalde voorwaarden, recht op een vergoeding wegens ontslag ten laste van de werkgever. Deze vergoeding mag onder andere gecumuleerd worden met de opzeggingsvergoeding voortspruitend uit de beëindiging van de arbeidsovereenkomst. (129) Voor de werknemers verbonden door een vervangingsovereenkomst is een dergelijke vergoeding niet vastgesteld.

Bij een **collectief ontslag**, in de zin van de CAO nr. 10 van 8 mei 1973 betreffende het collectieve ontslag, ontvangen de werknemers boven de werkloosheidsuitkeringen waarop zij recht hebben een vergoeding wegens collectief ontslag ten laste van hun werkgever, onder welbepaalde voorwaarden. Voor de toepassing van deze CAO wordt als werknemer beschouwd, degene die is tewerkgesteld krachtens een arbeidsovereenkomst of een leerovereenkomst. De werknemers verbonden door een vervangingsovereenkomst worden niet uitgesloten van de toepassing van deze CAO. (130)

De werknemers verbonden door een vervangingsovereenkomst worden meegeteld voor de berekening van de **personeelssterkte** van de onderneming, met het oog op de oprichting van een **ondernemingsraad** of een **comité voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen**. (131)

Maar naar aanleiding van de sociale verkiezingen in 1991 bracht de Nationale Arbeidsraad unaniem het advies uit dat men dubbeltellingen moest vermijden. Volgens de huidige wetgeving zijn dubbeltellingen inderdaad mogelijk, wanneer de titularis van een betrekking wiens arbeidsovereenkomst geschorst wordt ingeschreven blijft in het personeelsregister en wordt vervangen door een werknemer die ook in het personeelsregister wordt ingeschreven. (132)

De wet bepaalt nu dat de Koning bepaalde categorieën van werknemers, die werknemers van de onderneming tijdelijk vervangen, kan uitsluiten voor het vaststellen van het aantal werknemers. (133) Deze bepaling werd ingevoegd door de wet van 2 januari 1991 (134) en moet het mogelijk maken werknemers tewerkgesteld krachtens een vervangingsovereenkomst, die een andere werknemer van de onderneming vervangen waarvan de uitvoering van de arbeidsovereenkomst tijdelijk geschorst is, uit te sluiten van het begrip tewerkgestelde werknemer.

De werknemers verbonden door een vervangingsovereenkomst (met uitzondering van de huisarbeiders en de werknemers die deel uitmaken van het leidinggevend personeel) kunnen **kiezer zijn bij de verkiezingen van de personeelsafgevaardigden** in de ondernemingsraad of het comité voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen, wanneer ze op de datum van de verkiezingen

---

(128) Art. 65, § 2, voorlaatste lid WAO, art. 86 WAO en art. 104, derde lid WAO.

(129) Art. 4-8 Wet 28 juni 1966 betreffende de schadeloosstelling van de werknemers die ontslagen worden bij sluiting van ondernemingen.

(130) Art. 4-5 CAO nr. 10 van 8 mei 1973, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, betreffende het collectieve ontslag.

(131) Art. 14, §1 Wet 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven. Zie ook Omzendbrief 12 november 1990 betreffende de verkiezingen voor de ondernemingsraden en de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen, 3.1.1. en 4.1., B.S., 24 november 1990, err. 28 november 1990.

Art. 1, §4, b) [1] Wet 10 juni 1952 betreffende de gezondheid en de veiligheid van de werknemers, alsmede de salubriteit van het werk en van de werkplaatsen.

(132) Nationale Arbeidsraad, advies nr. 960 van 5 juli 1990, 31-32. De Nationale Arbeidsraad was de mening toegedaan dat het vermijden van dubbeltellingen niet belet dat zowel de vervangen werknemer als de vervanger zich kandidaat moeten kunnen stellen bij de sociale verkiezingen en kiezer moeten kunnen zijn.

(133) Art. 14, §4 Wet 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven. Art. 1, §4, b) [1], laatste lid Wet 10 juni 1952 betreffende de gezondheid en de veiligheid van de werknemers, alsmede de salubriteit van het werk en van de werkplaatsen.

(134) Wet 2 januari 1991 betreffende de vertegenwoordigers van jonge werknemers in de ondernemingsraden en tot aanvulling van de regels omtrent de oprichting van die raden en van de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing der werkplaatsen, B.S., 22 januari 1991.

sedert ten minste drie maanden tewerkgesteld zijn in de juridische entiteit of in de technische bedrijfs-eenheid gevormd door meerdere juridische entiteiten. (135)

Om als afgevaardigden van het personeel **verkiesbaar** te zijn voor de ondernemingsraad of het comité voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen, moeten de werknemers sedert ten minste zes maanden tewerkgesteld zijn in de juridische entiteit waaronder de onderneming ressorteert of in de technische bedrijfs-eenheid, op de datum van de verkiezingen. Ze mogen ook geen deel uitmaken van het leidinggevend personeel noch huisarbeiders zijn. (136)

De kandidaten voor de verkiezingen van de personeelsafgevaardigden in de ondernemingsraad en het comité voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen en de personeelsafgevaardigden genieten van de **bijzondere ontslagregeling** bepaald in de wet van 19 maart 1991 (137). Zij kunnen slechts worden ontslagen om een dringende reden die vooraf door het arbeidsgerecht werd aangenomen, of om economische of technische redenen die vooraf door het bevoegd paritair orgaan werden erkend. Geen enkele andere wijze van beëindiging van de arbeidsovereenkomst mag ingeroepen worden, met uitzondering van :

- de afloop van de termijn;
- de voltooiing van het werk waarvoor de overeenkomst werd gesloten;
- de eenzijdige beëindiging van de overeenkomst door de werknemer;
- het overlijden van de werknemer;
- overmacht;
- het akkoord tussen de werkgever en de werknemer.

Wanneer overeengekomen werd dat de vervangingsovereenkomst automatisch zal eindigen bij de terugkeer van de vervangen werknemer, eindigt de vervangingsovereenkomst dus ook in dit geval door de afloop van deze termijn.

De beëindiging van de vervangingsovereenkomst door de werkgever vóór het einde van de vervanging of de beëindiging door de werkgever met naleving van de overeengekomen verkorte opzeggingstermijn, kan echter niet gebeuren tijdens de beschermde periode van de kandidaten en de personeelsafgevaardigden. Hier lijkt het arbeidsrecht niet aangepast aan deze atypische arbeidsovereenkomst.

### Voorstellen, de lege ferenda

In beginsel kan een **concurrentiebeding** opgenomen worden in een vervangingsovereenkomst, indien aan alle geldigheidsvoorwaarden is voldaan. (138) Het concurrentiebeding heeft echter geen uitwerking wanneer aan de overeenkomst een einde wordt gemaakt, ofwel tijdens de proefperiode, ofwel na deze periode door de werkgever zonder dringende reden of door de werknemer om dringende reden. (139)

Het concurrentiebeding heeft dus geen uitwerking :

- 1) bij beëindiging tijdens de proeftijd door één van de partijen;
- 2) bij beëindiging door de werkgever na de proeftijd, met een opzeggingstermijn of een opzeggingsvergoeding;
- 3) in geval van ontslag om dringende reden ten laste van de werkgever.

---

(135) Art. 13 K.B. 18 oktober 1990 betreffende de ondernemingsraden en de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen. Zie ook Omzendbrief 12 november 1990 betreffende de verkiezingen voor de ondernemingsraden en de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen, 12.2.1., B.S., 24 november 1990, err. 28 november 1990.

(136) Art. 19, eerste en derde lid Wet 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven; art. 1, §4, b-bis) Wet 10 juni 1952 betreffende de gezondheid en de veiligheid van de werknemers, alsmede de salubriteit van het werk en van de werkplaatsen. Zie ook Omzendbrief 12 november 1990 betreffende de verkiezingen voor de ondernemingsraden en de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen, 12.2.2., B.S., 24 november 1990, err. 28 november 1990.

(137) Wet 19 maart 1991 houdende bijzondere ontslagregeling voor de personeelsafgevaardigden in de ondernemingsraden en in de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen alsmede voor de kandidaat-personeelsafgevaardigden, B.S., 29 maart 1991.

(138) Zie art. 65, 86 en 104-106 WAO.

(139) Art. 65, § 2, voorlaatste lid WAO, art. 86 WAO en art. 104, derde lid WAO.

Het beding heeft bijgevolg wel uitwerking wanneer het einde van de arbeidsovereenkomst niet voortvloeit uit een eenzijdige beslissing, maar wanneer de vervangingsovereenkomst automatisch eindigt bij de terugkeer van de vervangen werknemer (partijen kunnen dit schriftelijk overeenkomen). Er werden terecht bedenkingen geuit bij deze exegetische interpretatie van de wet. Het zou wellicht beter zijn het principe te hanteren volgens welk het concurrentiebeding geen uitwerking heeft wanneer de ontbinding toe te schrijven is aan de werkgever, welke ook de techniek van beëindiging geweest is. Ten aanzien van de vervangingsovereenkomst zou men kunnen stellen dat de werkgever zelf zo'n overeenkomst aangeboden heeft aan de werknemer en dus weet dat deze overeenkomst zal eindigen bij de terugkeer van de vervangen werknemer. De lege ferenda, is het ook hier verdedigbaar dat het concurrentiebeding geen uitwerking zou hebben ofwel dat het zou verboden worden.

De **bijzondere ontslagregeling** bepaald in de wet van 19 maart 1991 voor de personeelsafgevaardigden in de ondernemingsraden en in de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen alsmede voor de kandidaat-personeelsafgevaardigden (140) zou, de lege ferenda, moeten aangepast worden zodat ook de normale beëindiging van de vervangingsovereenkomst (eventueel met de overeengekomen afwijkende opzeggingstermijn) ingeroepen mag worden (cf. art. 2, §6 Wet 19 maart 1991).

---

(140) Wet 19 maart 1991 houdende bijzondere ontslagregeling voor de personeelsafgevaardigden in de ondernemingsraden en in de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen alsmede voor de kandidaat-personeelsafgevaardigden, *B.S.*, 29 maart 1991.

### DEEL III. BEDING VAN PROEFTIJD

#### Inleiding

In deze inleiding wordt de wetgeving inzake het beding van proeftijd kort historisch geschetst.

De wet van 10 maart 1900 op de arbeidsovereenkomst (1) bevatte geen bepaling betreffende het beding van proeftijd, voor de *werklieden*. De partijen waren dus vrij om de voorwaarden van de proef, b.v. de duur en de modaliteiten van de beëindiging, in hun overeenkomst vast te stellen. (2)

Pas door de wet van 4 maart 1954 (3) werd in de wet van 10 maart 1900 een artikel 5bis ingevoegd dat onder andere *het arbeidscontract gesloten op proef* regelde. Het arbeidscontract gesloten op proef moest van dan af voor elk geval *individueel* bij *geschrift* worden vastgesteld. De *duur* van de proeftijd mocht niet minder dan zeven en niet meer dan veertien dagen bedragen. Bij ontstentenis van een geschrift werd het op proef gesloten contract geregeld door de bepalingen van de overeenkomsten voor onbepaalde tijd. Vanaf de achtste dag en tot het einde van de proeftijd kon het proefcontract zonder opzeg noch vergoeding door elke partij beëindigd worden. (4)

Door de wet van 21 november 1969 (5) werd artikel 5bis vervangen en een gedetailleerde reglementering betreffende het beding van proeftijd werd opgenomen in een nieuw artikel 5ter. Hierin werd gesteld dat de arbeidsovereenkomst een *beding van proeftijd* kan bevatten. Op straffe van nietigheid moest dat beding voor iedere werkmán afzonderlijk schriftelijk worden vastgesteld *uiterlijk op het tijdstip waarop de werkmán in dienst trad*. De proeftijd mocht niet minder dan zeven en niet meer dan veertien dagen duren. Wanneer omtrent de *duur* van de proeftijd niets was bepaald noch bij individuele of collectieve arbeidsovereenkomst, noch in het arbeidsreglement dan was de proeftijd zeven dagen. Indien de uitvoering van de arbeidsovereenkomst tijdens de proeftijd werd *geschorst*, dan werd de proeftijd (en ook de minimumduur) verlengd met een periode gelijk aan die van de schorsing zonder dat de proeftijd (en ook de minimumduur) met meer dan zeven dagen kon worden verlengd. Tijdens de minimumduur kon de overeenkomst zonder dringende reden niet eenzijdig *beëindigd* worden. Elk bericht tot eenzijdige beëindiging zonder dringende reden binnen die periode bleef tot zolang zonder uitwerking.

De bepalingen van artikel 5ter van de wet van 10 maart 1900 op de arbeidsovereenkomst werden letterlijk overgenomen in artikel 48 van de WAO van 3 juli 1978. Dit artikel werd sindsdien niet meer gewijzigd.

De wet van 7 augustus 1922 op het *bediendencontract* (6) bepaalde in artikel 3 dat het dienstverband *schriftelijk* moest worden vastgesteld, indien het slechts op proef werd aangegaan. De *duur* van de proef mocht drie maanden niet overschrijden en mocht niet minder bedragen dan één maand. Artikel 4 bepaalde dat indien er geen geschrift was, waaruit bleek dat het dienstverband werd gesloten op proef, de gewone voorwaarden moesten gelden die door de wet waren vastgesteld (cf. de wettelijke opzeg van het contract voor onbepaalde duur). (7) Volgens rechtsleer en rechtspraak mocht na de eerste maand het proefcontract zonder opzeg noch vergoeding door elke partij beëindigd worden. (8) De hogere bedien-

(1) B.S., 14 maart 1900, *Pasin.*, 1900, 76.

(2) GEYSEN, R., *De contracten der arbeiders (bedienden, werklieden, schippers, zeelieden) en de arbeids-gerechten. Wetgeving, commentaar, rechtsleer, rechtspraak (1921-1946)*, Antwerpen, Standaard Boekhandel, 1947, nr. 1235-1239 en 1314.

(3) Wet 4 maart 1954 tot wijziging en aanvulling van de wet van 10 maart 1900 op de arbeidsovereenkomst, B.S., 12 maart 1954.

(4) HORION, P., *Précis de droit social Belge*, Luik, Editions Desoer, 1958, 35-36.

(5) Wet 21 november 1969 tot wijziging van de wetgeving betreffende de arbeidsovereenkomsten, B.S., 9 januari 1970.

(6) B.S., 16-17 augustus 1922.

(7) Zie HOUBEN, J., *De wet op het dienstcontract van 7 augustus 1922*, Brussel, E. Bruylant, 1934, 31-53; GEYSEN, R., *De contracten der arbeiders (bedienden, werklieden, schippers, zeelieden) en de arbeids-gerechten. Wetgeving, commentaar, rechtsleer, rechtspraak (1921-1946)*, Antwerpen, Standaard Boekhandel, 1947, nr. 1212-1316.

(8) Zie HOUBEN, J., *De wet op het dienstcontract van 7 augustus 1922*, Brussel, E. Bruylant, 1934, 39-44; GEYSEN, R., *De contracten der arbeiders (bedienden, werklieden, schippers, zeelieden) en de arbeids-*

den (jaarlijks loon boven 12.000 frank) werden uitgesloten uit het toepassingsgebied van de wet (art. 29). Wat de hogere bedienden betreft waren partijen dus vrij om de voorwaarden van de proef, b.v. de duur en de modaliteiten van de beëindiging, vast te stellen in hun overeenkomst. (9)

Door de wet van 11 maart 1954 (10) werd de inhoud van artikel 3 vervangen. Er werd opnieuw bepaald dat de verbintenis op proef schriftelijk moest worden vastgesteld. De overeengekomen proeftijd mocht niet minder dan één en niet meer dan drie maanden duren. Nieuw was de bepaling dat binnen deze perken elke partij er te allen tijde een einde kon aan maken, mits een *opzeggingstermijn* van zeven dagen in acht te nemen. Ook artikel 4 werd vervangen door de duidelijker bepaling van de sanctie voor de afwezigheid van een geschrift, nl. dat dezelfde voorwaarden als voor de verbintenissen voor onbepaalde duur zouden gelden. De hogere bedienden (nu boven 180.000 frank jaarlijkse bezoldiging) bleven uitgesloten uit het toepassingsgebied van deze bepalingen van de wet. (11)

Bij Koninklijk Besluit van 20 juli 1955 werden de wetten betreffende het bediendencontract gecoördineerd. (12)

Door de wet van 21 november 1969 (13) werd de inhoud van artikel 3 van de geordende wetten betreffende het bediendencontract vervangen door een gedetailleerde reglementering betreffende het beding van proeftijd, die nu op al de bedienden van toepassing was. Er werd bepaald dat de arbeidsovereenkomst een beding van proeftijd kon bevatten. Op straffe van nietigheid moest dat beding voor iedere bediende *afzonderlijk* schriftelijk worden vastgesteld, *uiterlijk op het tijdstip waarop de bediende in dienst trad*. De proeftijd mocht niet minder dan één maand duren. Ook nieuw was de bepaling dat de proeftijd niet meer mocht belopen dan drie of zes maanden naargelang het jaarlijks loon niet hoger of hoger was dan 180.000 frank. Wanneer omtrent de duur van de proeftijd niets was bepaald noch bij individuele of collectieve arbeidsovereenkomst noch in het arbeidsreglement, dan was de proeftijd één maand. Indien de uitvoering van de arbeidsovereenkomst tijdens de proeftijd werd geschorst, dan werd de proeftijd met een periode gelijk aan die van de *schorsing* verlengd. Tijdens de proeftijd kon de arbeidsovereenkomst zonder dringende reden niet eenzijdig beëindigd worden dan met inachtneming van een opzeggingstermijn van zeven dagen. De wet voegde hieraan toe dat wanneer een dergelijke *opzegging* werd gegeven *tijdens de eerste maand*, de beëindiging ten vroegste uitwerking had op de laatste dag van deze maand.

Deze bepalingen van artikel 3 van de geordende wetten betreffende het bediendencontract werden overgenomen in artikel 67 van de WAO van 3 juli 1978. Het bedrag van het jaarlijks loon werd wel verhoogd tot 300.000 frank. De bepalingen van artikel 3 betreffende de beëindiging tijdens de proeftijd werden opgenomen in artikel 81, §1 van de WAO. De wetgever voegde hier echter nog een precisering aan toe inzake de *opzeggingsvergoeding* (art. 81, §2 WAO). De partij die de overeenkomst beëindigde zonder dringende reden of zonder inachtneming van de opzeggingstermijn van zeven dagen, was gehouden de andere partij een vergoeding te betalen gelijk aan het lopend loon overeenstemmend met de duur van de opzeggingstermijn, hetzij met het resterende deel van die termijn. Wanneer die beëindiging gebeurde tijdens de eerste maand van de proeftijd, was de vergoeding gelijk aan het lopend loon overeenstemmend met het resterende deel van die maand vermeerderd met de duur van de opzeggingstermijn.

Door de Herstelwet houdende sociale bepalingen van 22 januari 1985 (14) werd de maximumduur van de proeftijd gebracht op zes of twaalf maanden naargelang het jaarlijks loon niet hoger of hoger is dan 780.000 frank. De Herstelwet houdende sociale bepalingen van 22 januari 1985 bepaalde ook dat de loongrens jaarlijks zou aangepast worden aan het indexcijfer van de conventionele lonen voor bedienden.

---

*gerechten. Wetgeving, commentaar, rechtsleer, rechtspraak (1921-1946)*, Antwerpen, Standaard Boekhandel, 1947, nr. 1286-1295 en 1298-1309.

- (9) GEYSEN, R., *De contracten der arbeiders (bedienden, werklieden, schippers, zeelieden) en de arbeidsgerechten. Wetgeving, commentaar, rechtsleer, rechtspraak (1921-1946)*, Antwerpen, Standaard Boekhandel, 1947, nr. 1233, 1296 en 1310.
- (10) Wet 11 maart 1954 tot wijziging en aanvulling van de wet van 7 augustus 1922 op het bediendencontract en tot wijziging van de wet van 16 december 1851 op de voorrechten en hypotheeken, gewijzigd bij de besluitwet van 28 februari 1947, *B.S.*, 20 maart 1954.
- (11) Art. 12 Wet 11 maart 1954 tot wijziging en aanvulling van de wet van 7 augustus 1922 op het bediendencontract en tot wijziging van de wet van 16 december 1851 op de voorrechten en hypotheeken, gewijzigd bij de besluitwet van 28 februari 1947, *B.S.*, 20 maart 1954.
- (12) *B.S.*, 3-4 oktober 1955, *Pasin.*, 1955, 397.
- (13) Wet 21 november 1969 tot wijziging van de wetgeving betreffende de arbeidsovereenkomsten, *B.S.*, 9 januari 1970.
- (14) *B.S.*, 24 januari 1985.

Uit dit kort historisch overzicht van de wetgeving inzake het beding van proeftijd blijkt dat de wetgever geleidelijk de autonomie en de contractuele vrijheid van de contracterende partijen heeft beperkt en beschermende bepalingen heeft opgenomen in het voordeel van de werknemer. (15) De verlenging van de maximumduur van de proeftijd voor bedienden tot zes of twaalf maanden, door de Herstelwet houdende sociale bepalingen van 22 januari 1985, kadert echter duidelijk in een versoepeling van het arbeidsrecht. (16)

In de volgende hoofdstukken wordt de wetgeving, de lege lata, en de rechtspraak betreffende het beding van proeftijd grondig geanalyseerd en besproken.

## Hoofdstuk I. Begripsomschrijving

### I. Definitie

Volgens het Sociaalrechtelijk woordenboek is het *beding van proeftijd* een "bepaling in een arbeidsovereenkomst waarbij de aanvangsperiode van die overeenkomst als proeftijd wordt aangemerkt". De *proeftijd* is het "tijdvak gedurende hetwelk beoordeeld wordt of bepaalde rechtsbetrekkingen of rechtstoestanden na verloop van dat tijdvak al dan niet zullen voortbestaan". "Gedurende de aldus tot stand gekomen proeftijd heeft ieder der partijen het recht tot beëindiging van de overeenkomst zonder opzegging of - in België voor bedienden - met inachtneming van een verkorte opzeggingstermijn." (17)

### II. Geen aparte arbeidsovereenkomst

Allereerst moet duidelijk gesteld worden dat het beding van proeftijd geen aparte arbeidsovereenkomst is, maar wel een clausule opgenomen in een arbeidsovereenkomst. (18) Het proefbeding kan ingelast worden in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, voor een bepaalde tijd, voor een duidelijk omschreven werk of voor vervanging. (19)

- 
- (15) Zie Verslag, *Gedr. St.*, Senaat, 1977-78, nr. 258/2, 8-35; VANACHTER, O., "Evolutie van de arbeidswetgeving", in *30 jaar Belgische arbeidsverhoudingen*, Deventer, Kluwer, 1977, 237-243.
  - (16) Zie VRANKEN, M., "Flexibiliteit van arbeidsovereenkomsten en -voorwaarden", in *Arbeidsrecht en flexibiliteit. De Sociale Herstelwet 1985*, VRANKEN, M. (ed.), Reeks Sociaal Recht nr. 27, Antwerpen, Kluwer rechtswetenschappen, 1985, 26-28 en 34-36.
  - (17) Benelux Economische Unie, *Sociaalrechtelijk woordenboek*, Brussel, 1977, v<sup>o</sup> beding van proeftijd, 50 en v<sup>o</sup> proeftijd, 134.
  - (18) Adv. R. v. St., *Gedr. St.*, Kamer, 1966-67, nr. 407/1, 29; PLATEN, M.-C., "Le contrat à l'essai", *Rev. Banque*, 1955, 921 en 925; DONCKIER DE DONCEEL, J., noot onder Wrr. Brussel, 13 mei 1964, *T.S.R.*, 1965, 26 ("il n'existe pas de 'contrats à l'essai', mais des contrats contenant une clause d'essai"); HELIN, G., noot onder Wrr. Ber. Brussel, 17 september 1965, *T.S.R.*, 1967, 310-311; *Vr. en Antw.*, Kamer, 1969-70, 14 april 1970, 24 (Vr. nr. 31 DE FACQ); TAQUET, M. en WANTIEZ, C., "La clause d'essai insérée dans les contrats d'emploi à durée indéterminée", *J.T.T.*, 1970, p. 25-26, nr. 1-11; NAESSENS, A., "Het proefbeding", *Bulletin Instituut voor Arbeidsrecht*, nr. 1, Leuven, 1970, 24; COLENS, A., *Le contrat d'emploi*, Brussel, Larcier, 1973, p. 109, nr. 48; SOJCHER-ROUSSELLE, M., noot onder Arbrb. Luik, 20 april 1972, *J.T.T.*, 1974, 29; BLANPAIN, R., "Het proefbeding", in *Handleiding bij de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten*, R.S.R. nr. 5, Antwerpen, Kluwer, 1979, nr. 4; TRINE, A., noot onder Arbrb. Antwerpen, 15 februari 1983, *T.S.R.*, 1983, 293; RIGAUX, M., noot onder Arbrb. Doornik, 12 april 1985, *Soc. Kron.*, 1986, 205; VAN EECKHOUTTE, W., SAELAERT, C., DEMEDTS, M. en TAGHON, A., "Overzicht van rechtspraak. Arbeidsovereenkomsten (1976-1987)", *T.P.R.*, 1989, p. 574, nr. 126; DE GOLS, M., "De proefperiode", *Or.*, 1990, 16; G.H., noot onder Arbh. Antwerpen, 27 september 1991, *T.S.R.*, 1993, 19-20.
  - (19) Arbh. Brussel, 3 maart 1989, *R.A.B.*, 1989, 331; Arbh. Luik, 11 januari 1990, *J.T.T.*, 1990, 341, *T.S.R.*, 1990, 204; Arbh. Brussel, 28 februari 1992, *R.A.B.*, 1992, 337; Wrr. Luik, 12 november 1965, *Jur. Liège*, 1965-66, 109, *J.T.*, 1966, 102; Arbrb. Dendermonde, 5 maart 1971, *R.W.*, 1971-72, 484; Arbrb. Hasselt, 29 mei 1989, *Limb. Rechtsl.*, 1989, 162; Arbrb. Leuven, 20 juni 1991, *R.A.B.*, 1991, 477; Arbrb. Brussel, 2 maart 1992, *J.T.T.*, 1993, 14.
  - (19) Wrr. Luik, 12 november 1965, *Jur. Liège*, 1965-66, 109, *J.T.*, 1966, 102; Wrr. Brussel 15 februari 1968, *J.T.*, 1969, 225; Wrr. Luik 26 februari 1971, *Jur. Liège*, 1970-71, 295; Arbrb. Doornik 12 april 1985, *J.T.T.*, 1985, 462, *Soc. Kron.*, 1986, 204, noot RIGAUX, M.; Arbrb. Leuven, 20 juni 1991, *R.A.B.*, 1991, 477; Arbrb. Brussel, 2 maart 1992, *J.T.T.*, 1993, 14. Contra Arbrb. Antwerpen, 15 februari 1983, *T.S.R.*, 1983, 292, noot TRINE A. (De arbeidsrechtbank stelt hier: "De overeenkomst kan met andere woorden eerst de eigenschap van een overeenkomst voor *bepaalde* tijd verkrijgen nadat vooraf, ingevolge het verstrijken van de proefperiode is gebleken dat partijen daadwerkelijk de bedoeling hebben zich voor een bepaalde tijd te verbinden. Dit samenloop van een proefperiode met een overeenkomst voor bepaalde tijd berust aldus op een onderlinge tegenspraak.")

Het feit dat het gaat om een beding ingeschakeld in een arbeidsovereenkomst heeft twee belangrijke gevolgen :

1° Tijdens de proeftijd zijn alle wettelijke bepalingen betreffende de arbeidsovereenkomst waarin het proefbeding werd ingelast van toepassing, behoudens de door de wet bepaalde uitzonderingen. (20) Zo kan een ontslag gegeven tijdens de proefperiode ook willekeurig zijn (21) en is de bescherming tegen ontslag waarvan de zwangere werkneemster geniet ook toepasselijk tijdens de proefperiode. (22) Ons inziens is ook de bijzondere ontslagregeling voor de personeelsafgevaardigden in de ondernemingsraden en in de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen alsmede voor de kandidaat-personeelsafgevaardigden (23), toepasselijk tijdens de proefperiode. Deze wet bepaalt immers nergens dat ze niet van toepassing is tijdens de proeftijd. (24)

De bescherming tegen ontslag waarvan de personen genieten die hun militaire plichten vervullen, is echter niet van toepassing tijdens de proeftijd (art. 38, §3, laatste lid WAO).

Ook het concurrentiebeding heeft geen uitwerking wanneer aan de overeenkomst een einde wordt gemaakt tijdens de proefperiode (art. 65, §2, negende lid; art. 86, §1 en art. 104, derde lid WAO). De wetgever veronderstelt hier dat de korte duur van de overeenkomst de werknemer niet toegelaten heeft de kennis te verwerven, die hem de mogelijkheid zou geven van echte concurrentie. (25) Hierbij moet echter opgemerkt worden dat een arbeidsovereenkomst voor bedienden of voor handelsvertegenwoordigers nu een proeftijd kan bevatten van twaalf maanden. (cf. infra) Een afwijkingsbeding van niet-mededinging is wel mogelijk voor de ondernemingen en de bedienden bepaald in artikel 86, §2 van de WAO. Indien aan de arbeidsovereenkomst een einde wordt gemaakt tijdens de proefperiode, heeft het afwijkingsbeding van niet-mededinging echter enkel uitwerking gedurende een periode die overeenstemt met de duur van de effectief doorlopen proeftijd. (26)

2° Bij het verstrijken van de proeftijd wordt de arbeidsovereenkomst automatisch definitief. Er is geen nieuwe overeenstemming nodig. (27)

- 
- (20) Verslag, *Gedr. St. Kamer*, 1968-69, nr. 270/7, 28; TAQUET, M. en WANTIEZ, C., "La clause d'essai insérée dans les contrats d'emploi à durée indéterminée", *J.T.T.*, 1970, p. 26, nr. 12; STEYAERT, J., *Arbeidsovereenkomst. Handarbeiders en bedienden*, Gent, Story-Scientia, 1973, nr. 453; VRANKEN, M., "Het proefbeding", *Or.* 1983, 44.
- (21) Arbh. Luik, 20 oktober 1982, *T.S.R.*, 1983, 119.
- (22) Cass., 21 februari 1973, *A.C.*, 1973, 617, *Pas.*, I, 1973, 587, *J.T.T.*, 1973, 213; Arbh. Luik 24 oktober 1983, *J.T.T.*, 1984, 342.
- (23) Wet van 19 maart 1991 houdende bijzondere ontslagregeling voor de personeelsafgevaardigden in de ondernemingsraden en in de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen alsmede voor de kandidaat-personeelsafgevaardigden, *B.S.*, 29 maart 1991.
- (24) Contra Arbh. Brussel, 13 februari 1980, *Med. V.B.O.*, 1982, 2263 ("dat de bijzondere bescherming tegen ontslag tijdens de proefperiode ongedaan wordt gemaakt"); Arbrb. Brussel, 23 september 1977, *T.S.R.*, 1978, 290 ("een bediende kan zich gedurende de uitvoering van een proefkontraat niet kandidaat stellen voor de sociale verkiezingen"); Arbrb. Mechelen, 26 december 1989, *T.S.R.*, 1990, 230, noot ("dat de werknemer zich dus wel kan kandidaat stellen voor de verkiezingen van een veiligheidscomité, doch dat de beschermingsregeling tijdens de proefperiode geen uitwerking heeft").
- (25) TAQUET, M. en WANTIEZ, C., "Les clauses de non-concurrence souscrites par les représentants de commerce et par les employés", *J.T.T.*, 1975, 196; JAMOULLE, M., *Le contrat de travail*, II, Luik, 1986, p. 50, nr. 41.
- (26) Art. 3, laatste lid CAO nr. Ibis van 21 december 1978 tot aanpassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 1 van 12 februari 1970, betreffende het afwijkingsbeding van niet-mededinging aan de wet betreffende de arbeidsovereenkomsten, algemeen verbindend verklaard bij K.B. 6 maart 1979, *B.S.*, 7 april 1979. Uit de commentaar van de Nationale Arbeidsraad bij dit artikel blijkt dat bedienden in de ondernemingen bedoeld in artikel 86, §2 van de WAO (ondernemingen die een internationaal activiteitsveld hebben of die over een eigen dienst voor onderzoek beschikken), zelfs tijdens de proefperiode inlichtingen kunnen inwinnen waarvan het benutten schade aan de onderneming kan berokkenen.
- (27) Verslag, *Gedr. St., Kamer*, 1968-69, nr. 270/7, 27; QUISTHOUDT, C., *De arbeidsovereenkomst der werklieden*, Brussel, D.A.P., 1966, 50; NAESSENS, A., "Het proefbeding", *Bulletin Instituut voor Arbeidsrecht*, nr. 1, Leuven, 1970, 28; TAQUET, M. en WANTIEZ C., "La clause d'essai insérée dans les contrats d'emploi à durée indéterminée", *J.T.T.*, 1970, p. 26, nr. 13; DE KEYZER, P., "Het beding van proeftijd in de arbeidsovereenkomst voor bedienden", *Or.*, 1975, 101; BLANPAIN, R., "Het proefbeding", in *Handleiding bij de Wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten*, R.S.R. nr. 5, Antwerpen, Kluwer, 1979, nr. 4.  
Cass., 3 september 1959, *A.C.*, 1960, 3, *Pas.*, I, 1960, 3, *R.W.*, 1959-60, 1157; Cass., 3 september 1959, *A.C.*, 1960, 5, *Pas.*, I, 1960, 5, *R.W.*, 1959-60, 1159; Cass., 18 april 1963, *Pas.*, I, 1963, 876, *R.W.*, 1963-64, k. 251.



### III. Doel van het beding van proeftijd

#### 1. Inzicht verwerven in wederzijdse rechten en plichten

Tijdens de proeftijd wil de werkgever nagaan wat de kwaliteiten en bekwaamheden van de werknemer zijn. Hij wil de geschiktheid van de werknemer onderzoeken voor de overeengekomen arbeid, zijn aanpassingsvermogen aan het werkmilieu observeren enz. De werknemer wil tijdens de proeftijd nagaan of de te verrichten arbeid, de arbeidsvoorwaarden, het arbeidsmilieu enz. hem bevallen. (28)

Tijdens de proefperiode wordt de arbeidsovereenkomst normaal uitgevoerd zodat werkgever en werknemer zich een duidelijk beeld kunnen vormen van hun wederzijdse rechten en plichten, vóór ze zich definitief verbinden.

#### 2. Met het oog op een definitieve arbeidsovereenkomst

Zoals de term 'beding van proeftijd' zegt, gaat het om een proef. De werknemer is tijdens de proeftijd dus nog niet definitief aangeworven: de proeftijd is een voorbereidend stadium. De partijen moeten vanaf het begin wel de bedoeling hebben om een definitieve arbeidsovereenkomst te sluiten. (29) Anders zou de proef geen zin hebben. Zoals R. Blanpain in 1979 al schreef: "Proef om proef is nonsens." Ze heeft enkel zin als partijen de bedoeling hebben een definitieve overeenkomst te sluiten, wanneer de proef positief beoordeeld wordt. (30)

### IV. Gemakkelijke beëindiging van de overeenkomst tijdens de proeftijd

Als de proef positief beoordeeld wordt en geen van beide partijen een eind stelt aan de arbeidsovereenkomst, wordt de arbeidsovereenkomst automatisch definitief na afloop van de proeftijd.

Als de proef echter niet goed uitvalt, kan op een gemakkelijke manier eenzijdig een einde gemaakt worden aan de overeenkomst tijdens de proeftijd nl. zonder opzeggingstermijn voor de werklieden en met een verkorte opzeggingstermijn voor de bedienden.

Nochtans geldt de vastheid van betrekking, als voornaamste bron van bestaanszekerheid, als één van de fundamentele beginselen van het moderne arbeidsrecht van na de Tweede Wereldoorlog. (31) Het beding van proeftijd is een uitzondering op het algemeen beginsel van vastheid van betrekking: "Een

- 
- (28) Verslag, *Gedr. St. Kamer*, 1968-69, nr. 270/7, 28; SUETENS, L.P., "Mag een arbeidsovereenkomst voor bedienden op proef verlengd worden?" *De Christelijke werkgever*, 1965, 336; QUISTHOUDT, C., *De arbeidsovereenkomst der werklieden*, Brussel, D.A.P., 1966, 50; HOUBEN, M., noot onder Arbh. Brussel, 22 juni 1976, *R.W.*, 1977-78, 1056; BLANPAIN, R., "Het proefbeding", in *Handleiding bij de Wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten*, R.S.R. nr. 5, Antwerpen, Kluwer, 1979, nr. 4; JAMOULLE, M., *Le contrat de travail*, I, Luik, 1982, nr. 265; LENAERTS, H., *Inleiding tot het Sociaal Recht*, Gent, Story-Scientia, 1985, nr. 28.  
Arbrb. Brussel, 5 maart 1990, *R.A.B.*, 1990, 210.
- (29) Adv. R.v.St., *Gedr. St.*, Kamer, 1966-67, nr. 407/1, 29.
- (30) QUISTHOUDT, C., *De arbeidsovereenkomst der werklieden*, Brussel, D.A.P., 1966, 50; HORION, P., *Nouveau précis de droit social belge*, Luik, Faculté de droit, 1969, nr. 430; *Vr. en Antw.*, Kamer, 1969-70, 14 april 1970, 24 (Vr. nr. 31 DE FACQ); BLANPAIN, R., "Het proefbeding", in *Handleiding bij de Wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten*, R.S.R. nr. 5, Antwerpen, Kluwer, 1979, nr. 4; RIGAUX, M., noot onder Arbrb. Doornik, 12 april 1985, *Soc. Kron.*, 1986, 205 ("De proefclausule schept een toestand van precaire tewerkstelling die door de wet enkel wordt toegestaan binnen zeer duidelijk vastgestelde tijdslimieten en die gerechtvaardigd wordt door een perspectief van 'vastere' tewerkstelling in het kader van een definitieve arbeidsovereenkomst."); G.H., noot onder Arbh. Antwerpen, 27 september 1991, *T.S.R.*, 1993, 18-19.
- (31) DEPRez, U., "Vastheid van de dienstbetrekking", *R.W.*, 1970-71, k. 1695 en 1700; HOUBEN, M., noot onder Arbh. Brussel, 22 juni 1976, *R.W.*, 1977-78, 1056. H. Lenaerts stelt: "Zijn beide oogmerken (arbeidsvrijheid en stabiliteit van de dienstbetrekking) niet met elkaar in overeenstemming te brengen, dan zal in de regel aan de stabiliteit van de dienstbetrekking en de bescherming van het recht op arbeid en bestaanszekerheid van de werknemer de voorrang worden gegeven, ook al brengt dit enige beperking van de contractvrijheid voor de werkgever mee of komen zijn belangen daardoor in het gedrang." (LENAERTS, H., *Inleiding tot het Sociaal Recht*, Gent, Story-Scientia, 1985, nr. 30.)

eiland van onzekerheid in een zee van vastheid van betrekking" (32). Het beding van proeftijd moet daarom beperkend geïnterpreteerd worden, in het voordeel van de werknemer. (33)

## V. Verschil met test, stage en leerovereenkomst

### 1. Test

De proeftijd verschilt van de test. De test is een kort onderzoek om na te gaan of de sollicitant in aanmerking komt voor de betrekking. Tijdens de test (een examen of een praktische proef) wordt geen reële arbeidsprestatie geleverd die ten goede komt aan de onderneming en er wordt dan ook geen loon voor betaald.

Het beding van proeftijd daarentegen maakt deel uit van de arbeidsovereenkomst; tijdens de proeftijd wordt een reële arbeidsprestatie geleverd waarvoor loon moet betaald worden. (34)

Om misbruik van de test te vermijden schrijft de CAO nr. 38 van 6 december 1983 betreffende de werving en selectie van werknemers als gedragsregel (35) voor: "Indien de selectieprocedure een productieve praktische proef omvat, mag deze proef niet langer duren dan nodig om de bekwaamheid van de sollicitant te testen". (art. 16)

"Een werkgever mag een kandidaat-werknemer inderdaad verscheidene testen en proeven doen ondergaan tijdens enkele uren, die kunnen gespreid zijn over verschillende dagen. Om een 'test' te zijn moet het dus gaan om beperkte en gelegenheidsprestaties die de werkgever niet bevoordelen, maar slechts tot doelstelling hebben de kandidaat vertrouwd te maken met de aard van het werk dat hij zal moeten presteren." (36) Er mag geen vergoeding of loon voor betaald worden. (37)

"De bediende die gedurende 3 dagen volledige prestaties geleverd heeft die een werkelijke arbeid vormen en niet onnuttig waren, in ondergeschikt verband, heeft geen eenvoudige test ondergaan." (38)

### 2. Stage

De stage in de zin van 'beroepsvorming' moet eveneens onderscheiden worden van de proef. Deze stage heeft ten doel de vervolmaking van de theoretisch verworven kennis. De stagiair verricht prestaties om het intellectueel beroep aan te leren (b.v. verplegenden, toekomstige geneesheren, sociaal assistenten, licentiaten in de rechten ...). De beroepsopleiding staat hier dus voorop. De stage is een voorbereiding op een functie. Soms is deze stage wettelijk verplicht om het diploma te behalen.

Het verschil met de proef is dat de persoon die de proeftijd doorloopt een volwaardige werknemer is, die reële arbeidsprestaties verricht en daarvoor loon ontvangt. De stage daarentegen is in principe gratis. (39) Tijdens de proeftijd wil de werkgever de beroepsbekwaamheid van de werknemer onderzoeken en de werknemer wil nagaan of de te verrichten arbeid hem bevalt. (40)

Een tweede soort stage is de stage in een onderneming. Niet de beroepsvorming van de stagiair wordt beoogd, doch wel een kennismaking met het bedrijf. Soms wordt zo'n stage opgelegd door de

---

(32) Adv. R.v.St., *Gedr. St. Kamer*, 1966-67, nr. 407/1, 30.

(33) BLANPAIN, R., "Het proefbeding", in *Handleiding bij de Wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten*, R.S.R. nr. 5, Antwerpen, Kluwer, 1979, nr. 5.  
Wrr. Luik, 25 maart 1970, *Jur. Liège*, 1969-70, 254; Arbrb. Brussel, 5 maart 1990, *R.A.B.*, 1990, 210.

(34) STEYAERT, J., *Arbeidsovereenkomst. Handarbeiders en bedienden*, Gent, Story-Scientia, 1973, nr. 454; JAMOULLE, M., *Le contrat de travail*, I, Luik, 1982, nr. 265.

(35) Artikel 16 van de CAO nr. 38 van 6 december 1983 betreffende de werving en selectie van werknemers werd niet algemeen verbindend verklaard bij K.B. De ondertekenende partijen gingen enkel de verbintenis aan bij hun leden hun gezag aan te wenden opdat zij deze gedragsregels zouden naleven. (art. 7)

(36) Arbrb. Verviers, 28 juni 1978, *J.T.T.*, 1979, 161. Idem Arbrb. Namen, 28 september 1988, *De Verz.*, 1989, 257, noot; Arbrb. Luik, 3 november 1989, *J.T.T.*, 1989, 493.

(37) Arbh. Gent, 17 april 1987, *Soc. Kron.*, 1989, 387; Arbrb. Brussel, 19 maart 1990, *R.A.B.*, 1990, 309.

(38) Arbh. Luik, 24 juni 1985, *Rev. Rég. Dr.*, 1985, 307.

(39) TAQUET, M. en WANTIEZ C., "La clause d'essai insérée dans les contrats d'emploi à durée indéterminée", *J.T.T.*, 1970, p. 26, nr. 14; COLENS, A. en COLENS, M., *Le contrat d'emploi. Contrat de travail des employés*, Brussel, Larcier, 1980, p. 102, nr. 58.

(40) Arbrb. Luik, 6 december 1972, *Jur. Liège*, 1972-73, 133, *J.T.T.*, 1973, 60; Arbrb. Brussel, 6 september 1976, *J.T.T.*, 1977, 206; Arbrb. Doornik, 5 april 1985 en 2 oktober 1987, *Soc. Kron.*, 1988, 311.

werkgever als voorwaarde om in aanmerking te komen voor een betrekking. De arbeidsprestatie van de stagiair staat hier niet voorop. Hoofdzaak is dat de stagiair het bedrijf leert kennen; de prestatie die hij levert is van minder belang.

Tijdens de proeftijd daarentegen staat de arbeidsprestatie centraal: de werkgever wil nagaan of de werknemer geschikt is voor de arbeid. (41) Of het gaat om een proeftijd, opgenomen in een arbeidsovereenkomst, dan wel om een stage in een onderneming zal soms moeilijk te achterhalen zijn. Daarom doen partijen er goed aan, hun bedoelingen duidelijk kenbaar te maken.

Een derde soort stage is degene die verricht wordt in het kader van het Koninklijk Besluit nr. 230 van 21 december 1983 betreffende de stage en de inschakeling van jongeren in het arbeidsproces (cf. Deel IV). Partijen moeten hier een stageovereenkomst sluiten overeenkomstig het model opgenomen in het Koninklijk Besluit van 16 januari 1984 tot vaststelling in de ondernemingen van de uitvoeringsmodaliteiten van het K.B. nr. 230 van 21 december 1983 betreffende de stage en de inschakeling van jongeren in het arbeidsproces. De stageovereenkomst is een overeenkomst voor een bepaalde tijd die geacht wordt een proefbeding te bevatten (42) en zij is bijgevolg ook verschillend van het beding van proeftijd.

### 3. Leerovereenkomst

De proeftijd kan evenmin gelijkgesteld worden met de leerovereenkomst. De leerovereenkomst heeft tot doel de leerling een beroep aan te leren. In artikel 3 van de Wet van 19 juli 1983 op het leerlingwezen voor beroepen uitgeoefend door werknemers in loondienst wordt de leerovereenkomst als volgt gedefinieerd: "De leerovereenkomst is een overeenkomst voor bepaalde tijd waarbij de patroon de verbintenis aangaat de leerling een opleiding te verstrekken of te laten verstrekken met het oog op het uitoefenen van het gekozen beroep, en waarbij de leerling zich ertoe verbindt de praktijk van het beroep onder het gezag van de patroon aan te leren en onder diens toezicht de voor zijn opleiding noodzakelijke leergangen te volgen." De leerling ontvangt een vergoeding. (art. 25-26)

Het verschil met het beding van proeftijd, opgenomen in een arbeidsovereenkomst, is dat de werknemer tijdens die proeftijd een volwaardige arbeidsprestatie levert terwijl de leerling dit niet doet.

### VI. Verschil met de arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd

Het beding van proeftijd is essentieel verschillend van de arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd. (43)

Tijdens de proefperiode kan de arbeidsovereenkomst eenzijdig beëindigd worden zonder opzeggingstermijn voor werklieden en met een korte opzeggingstermijn voor bedienden. De arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd eindigt slechts na afloop van de bepaalde termijn. Deze overeenkomst kan niet eenzijdig beëindigd worden, zonder dat er een dringende reden aanwezig is. (44)

Wanneer geen van beide partijen de arbeidsovereenkomst beëindigt vóór het einde van de proeftijd, wordt de arbeidsovereenkomst definitief na afloop van die proefperiode. (45) De arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd eindigt echter na afloop van de bepaalde termijn, zonder dat een opzegging nodig is. (46)

In de overeenkomst voor een bepaalde tijd kan wel een beding van proeftijd worden opgenomen.

---

(41) Arbh. Gent, 25 oktober 1984, *T.S.R.*, 1985, 244 (In casu ging het om een onbezoldigde stage als kandidaat-gerante en dus in feite om een leertijd. Er was geen arbeidsovereenkomst omdat er geen verplichting was tot presteren, geen loon werd bedongen en er geen verhouding van ondergeschiktheid was.); Arbbr. Namen, 19 december 1983, *Rev. Rég. Dr.*, 1984, 107.

(42) Art. 21, tweede lid K.B. nr. 230 van 21 december 1983 betreffende de stage en de inschakeling van jongeren in het arbeidsproces.

(43) BLANPAIN, R., noot onder Wrr. Ber. Brussel, 11 januari 1965, *T.S.R.*, 1965, 166; BLANPAIN, R., "Het proefbeding", in *Handleiding bij de Wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten*, R.S.R. nr. 5, Antwerpen, Kluwer, 1979, nr. 9.

(44) Wrr. Ber. Brussel, 22 januari 1965, *J.T.*, 1966, 212; Wrr. Luik, 12 november 1965, *Jur. Liège*, 1965-66, 109, *J.T.*, 1966, 102.

(45) Cass., 18 april 1963, *Pas.*, I, 1963, 876, *R.W.*, 1963-64, k. 251; Cass., 10 juni 1967, *A.C.*, 1967, 1241, *Pas.*, I, 1967, 1206, noot, *R.W.*, 1967-68, 190, noot; Arbh. Luik, 15 november 1977, *Jur. Liège*, 1977-78, 121.

(46) Arbh. Brussel, 22 oktober 1985, *J.T.T.*, 1987, 306; Wrr. Brussel, 15 februari 1968, *J.T.*, 1969, 225.

Een meerderheid in de rechtspraak stelt dat de duur van de proeftijd dan niet gelijk mag zijn aan de duur van de arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd, omdat een dergelijke samenloop een rechtsmisbruik uitmaakt. (47) Een minderheid stelt dat er geen rechtsmisbruik is in hoofde van de werkgever wanneer, conform aan de wet, een proefbeding wordt opgenomen in een overeenkomst voor een bepaalde tijd en de proef dezelfde duur heeft als de overeenkomst voor een bepaalde tijd. (48)

Wanneer het rechtsmisbruik wordt aanvaard, brengt een deel van de rechtspraak de nietige duur van de proeftijd terug tot de minimumduur. (49) Deze rechtspraak meent dat partijen duidelijk een arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd sloten en tevens een proefclausule wilden inlassen. De toe te passen nietigheid betreft enkel de duur van het proefbeding, dewelke derhalve als onbestaande dient te worden beschouwd. Wanneer omtrent de duur van de proeftijd niets is bepaald, geldt de wettelijke minimumduur. (50) Een ander deel van de rechtspraak stelt echter dat in zo'n geval *het beding van proeftijd* ongeldig is. (51)

Ons inziens stelt een meerderheid in de rechtspraak terecht dat de duur van de proeftijd niet gelijk mag zijn aan de duur van de arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd. In dat geval is de bedoeling immers niet aanwezig om een definitieve overeenkomst te sluiten, indien de proef positief uitvalt. De toe te passen nietigheid betreft ons inziens het beding van proeftijd zelf.

Wat zou het gevolg zijn wanneer de duur van de proeftijd *ongeveer* dezelfde zou zijn als deze van de arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd, waarin het beding van proeftijd is opgenomen?

Volgens Trine zou er sprake kunnen zijn van een tegenstrijdigheid tussen de arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd en het proefbeding. (52) De arbeidsrechtbank te Brussel meende, in een vonnis van 2 maart 1992, dat het feit dat het proefbeding niet precies dezelfde duur had als de overeenkomst van geen belang was. In casu ging het wel om een vervangingsovereenkomst, gesloten ter vervanging van een mevrouw in bevallingsrust, maar alle partijen waren akkoord over de datum van haar terugkeer namelijk, na 14 weken, op 19 maart 1990. In de overeenkomst was een proefbeding opgenomen met een duur van drie maanden. Normaal zou de proeftijd eindigen op 4 maart 1990. Het verschil van twee weken tussen het einde van de proeftijd en het einde van de overeenkomst was te onbelangrijk om enige betekenis te kunnen hebben. De arbeidsrechtbank besloot "que dans le contrat de remplacement dont la durée peut être déterminée, il importe que la durée de l'essai soit proportionnelle à la durée du contrat". Volgens de arbeidsrechtbank was in casu het proefbeding nietig en de vervangingsovereenkomst werd beschouwd als gesloten zonder proefbeding. (53)

De duur van de proeftijd moet dus in een bepaalde verhouding staan tot de duur van de overeenkomst voor een bepaalde tijd, maar welke verhouding? Dit moet door de feitenrechter beoordeeld worden, maar O. Vanachter meent dat de duur van de proeftijd zeker geldig zal zijn wanneer deze de helft bedraagt van de duur van de overeenkomst voor een bepaalde tijd. (54)

(47) Arbh. Brussel, 22 oktober 1985, *J.T.T.*, 1987, 306; Arbh. Luik, 11 januari 1990, *J.T.T.*, 1990, 341, *T.S.R.*, 1990, 204; Arbrb. Nijvel, 28 april 1989, *J.T.T.*, 1989, 394, op dit punt bevest. Arbh. Brussel, 28 februari 1992, *R.A.B.*, 1992, 337 (Het Arbeidshof stelt dat de geldigheid van een dergelijk proefbeding, dat strijdig is met het begrip proef, niet kan aanvaard worden. Een dergelijk proefbeding laat toe dat de wettelijke bepalingen die de werknemer beschermen, met name artikel 40 van de WAO, handig omzeild worden.); Arbrb. Leuven, 20 juni 1991, *R.A.B.*, 1991, 477; Arbrb. Brussel, 2 maart 1992, *J.T.T.*, 1993, 14. Idem DE GOLS, M., "De proefperiode", *Or.*, 1990, 20; BLANPAIN, R., "Het proefbeding", in *Arbeidsrecht*, BLANPAIN, R. (ed.), Brugge, Die Keure, losbl., II-2, 10; G.H., noot onder Arbh. Antwerpen, 27 september 1991, *T.S.R.*, 1993, 19-20.

(48) Arbh. Antwerpen, 27 september 1991, *Soc. Kron.*, 1992, 113, *T.S.R.*, 1993, 17, noot G.H. en Arbrb. Doornik 12 april 1985, *J.T.T.*, 1985, 462, *Soc. Kron.*, 1986, 204, noot RIGAUX, M.

(49) Arbrb. Nijvel, 28 april 1989, *J.T.T.*, 1989, 394; Arbrb. Leuven, 20 juni 1991, *R.A.B.*, 1991, 477.

(50) Cf. *infra*, hoofdstuk III., III., 2. 'Proeftijd die de maximumduur overschrijdt'. Zie Arbrb. Leuven, 20 juni 1991, *R.A.B.*, 1991, 477.

(51) Arbh. Luik, 11 januari 1990, *J.T.T.*, 1990, 341, *T.S.R.*, 1990, 204 (Het Arbeidshof stelt "qu'en l'espèce la clause d'essai ne peut être considérée comme valable"); Arbh. Brussel, 28 februari 1992, *R.A.B.*, 1992, 337 (Het Arbeidshof stelt dat de geldigheid van een dergelijk proefbeding ("une telle clause d'essai"), dat strijdig is met het begrip proef, niet kan aanvaard worden. Een dergelijk proefbeding laat toe dat de wettelijke beschermende bepalingen voor de werknemer, met name artikel 40 van de WAO, handig omzeild worden.); Arbrb. Brussel, 2 maart 1992, *J.T.T.*, 1993, 14 ("Une telle clause d'essai doit dès lors être considérée comme sans cause licite; et donc comme nulle par application de l'article 1131 du Code civil..." "Le contrat de remplacement doit dès lors être considéré comme conclu sans clause d'essai.").

(52) TRINE, A., noot onder Arbrb. Antwerpen, 15 februari 1983, *T.S.R.*, 1983, 293-294.

(53) Arbrb. Brussel, 2 maart 1992, *J.T.T.*, 1993, 14.

(54) De Gols spreekt van een "evenwicht tussen de tijdelijke proefperiode en de gewone arbeidsrelatie die er op volgt". (DE GOLS, M., "De proefperiode", *Or.*, 1990, 20.) G.H. stelt dat het onmogelijk is om een

## Hoofdstuk II. Vorm

### I. Geschrift

Art. 48, §1 van de WAO bepaalt: "De arbeidsovereenkomst kan een beding van proeftijd bevatten. Op straffe van nietigheid moet dat beding voor iedere werkmán afzonderlijk schriftelijk worden vastgesteld, uiterlijk op het tijdstip waarop de werkmán in dienst treedt." Art. 67, §1 van de WAO bevat dezelfde bepaling, maar dan voor de bedienden.

Het beding van proeftijd moet schriftelijk worden vastgesteld. (55) M. Jamoulle stelt terecht dat dit formalisme een beschermingstechniek is: de werknemer moet zijn toestemming geven met volledige kennis van zaken. (56)

Enkel het beding volstaat echter (57): noch de duur van de proeftijd, noch de andere voorwaarden van de overeenkomst moeten schriftelijk worden vastgesteld, tenzij de wet het anders bepaalt. Het is echter raadzaam ook deze voorwaarden schriftelijk te bepalen, om latere betwistingen te vermijden.

Het geschrift moet niet voldoen aan de vormvereisten van art. 1325 B.W. (opgemaakt zijn in zoveel originelen als er partijen zijn die een onderscheiden belang hebben; vermelding in elk origineel hoeveel originelen zijn opgemaakt). Evenmin is het noodzakelijk dat het geschrift bestaat uit één akte, onderhands of notarieel opgesteld, zoals in art. 1341 B.W. bepaald is voor zaken boven 15.000 BEF. (58)

Toch moet uit de overgelegde geschriften het akkoord van beide partijen blijken om een proefbeding op te nemen in de arbeidsovereenkomst. (59) Er is geen sacramentele formule vereist. Het volstaat dat partijen duidelijk hun bedoeling kenbaar maken, dat ze elkaar willen leren kennen en dat ze zich de mogelijkheid voorbehouden het contract te beëindigen tijdens de proeftijd. (60) Dit akkoord kan blijken uit de briefwisseling (61) of uit om het even welk ander document. (62) Er bestaat echter geen proefbeding wanneer het contract hiervoor verwijst naar een modelstatuut dat een dergelijk beding bevat, doch aan de werkgever toelaat ervan af te wijken. (63)

---

grens te bepalen. Men moet nagaan of er oneerlijke bedoelingen waren en dus rechtsmisbruik. (G.H., noot onder Arbh. Antwerpen, 27 september 1991, *T.S.R.*, 1993, 20-21.)

- (55) Cass., 3 december 1965, *Pas.*, I, 1966, 434, *J.T.*, 1966, 339, *De Verzekering*, 1966, 849.
- (56) JAMOULLE, M., *Le contrat de travail*, I, Luik, 1982, nr. 262. Zie Verslag, *Gedr. St.*, Senaat, 1977-78, nr. 258/2, 106-107 geciteerd in BLANPAIN, R., *Wet betreffende de arbeidsovereenkomsten*, R.S.R., nr. 1, Antwerpen, Kluwer, 1978, 275 ("Een mondeling afgesproken proef is bijgevolg niet geldig."); LENAERTS, H., *Inleiding tot het Sociaal Recht*, Gent, Story-Scientia, 1985, nr. 28 ("De wetgever heeft het proefbeding door strenge en dwingende voorschriften geregeld om de vastheid van de dienstbetrekking van de werknemer te beschermen.").
- (57) Verslag, *Gedr. St.*, Kamer, 1968-69, nr. 270/7, 27 (De Minister merkte op dat het hier het beding van proeftijd op zichzelf genomen betrof, nl. om te weten of er al dan niet een proeftijd is bedongen); Arbrb. Luik, 20 april 1972, *J.T.T.*, 1974, 28, noot SOJCHER-ROUSELLE M. ("Het moet, maar het volstaat dat het geschrift het bestaan van de proef vermeldt.").  
Contra Arbrb. Antwerpen, 20 december 1976, *T.S.R.*, 1978, 104, noot HELIN, G. ("ook de duur moet schriftelijk worden vastgesteld"). Dit vonnis werd hervormd door Arbh. Antwerpen, 18 november 1977, *T.S.R.*, 1978, 441, noot.
- (58) PETIT, J., "De rechtspleging voor de arbeidsgerechten", in *Arbeidsrecht*, BLANPAIN, R. (ed.), Brugge, Die Keure, losbl., 1-7, 274-275.
- (59) Cass., 19 december 1969, *A.C.*, 1970, 382, *Pas.*, I, 1970, 357, *R.W.*, 1970-71, k. 562 (Zo'n akkoord bleek niet uit het ontwerp van overeenkomst door de werknemer eenzijdig opgesteld en door de werkgever niet ondertekend, noch uit enig ander van de werkgever uitgaand geschrift.); Arbh. Gent, 15 december 1989, *J.T.T.*, 1990, 114; Arbrb. Luik, 17 mei 1972, *Med. V.B.O.*, 1973, 3764, *Jur. Liège*, 1972-73, 174; Arbrb. Antwerpen, 19 juni 1984, *Soc. Kron.*, 1985, 85; Arbrb. Brussel, 11 december 1986, *R.A.B.*, 1987, 43; Arbrb. Leuven, 23 mei 1991, *R.A.B.*, 1991, 363.
- (60) Wrr. Ber. Brussel, 13 september 1968, *J.T.*, 1968, 616.
- (61) Arbrb. Antwerpen, 4 januari 1977, *Or.*, 1977, 224; Arbrb. Brussel, 18 november 1991, *R.A.B.*, 1992, 119.
- (62) Arbh. Brussel, 24 oktober 1978, *Or.*, 1979, 96b; Arbrb. Luik, 17 mei 1972, *Med. V.B.O.*, 1973, 3764, *Jur. Liège*, 1972-73, 174 (Is een geldig proefbeding, de melding "als de betrokkene voldoet, is de dienstverbintenis definitief" die op de aanwervingsfiche van de werknemster staat en ondertekend is door de werknemster de dag van de indienstneming.); Arbrb. Luik, 27 februari 1978, *T.S.R.*, 1979, 89, noot.
- (63) Arbh. Brussel, 31 januari 1975, *T.S.R.*, 1975, 296.

Volgens de meerderheid van de rechtspraak volstaat het, dat het geschrift ondertekend is door de partij tegen wie men er zich op beroept. (64) Het Arbeidshof van Antwerpen stelde echter dat het akkoord van beide partijen uit het geschrift moet blijken. Wanneer de arbeidsovereenkomst met een beding van proeftijd ondertekend is door de werknemer maar niet door de werkgever is het proefbeding niet geldig, vermits het akkoord van de werkgever uit geen enkel geschrift blijkt. (65)

Het Hof van Cassatie stelt terecht dat uit de overgelegde geschriften het akkoord van beide partijen moet blijken om een proefbeding op te nemen in de arbeidsovereenkomst. (66) Dit bewijs zal het makkelijkst kunnen geleverd worden wanneer de schriftelijke arbeidsovereenkomst met het beding van proeftijd door beide partijen ondertekend werd. Maar de ondertekening van de overeenkomst door beide partijen is geen noodzakelijke voorwaarde. Het akkoord van partijen over de inhoud van de geschreven overeenkomst kan ook blijken uit andere geschriften uitgaande van de partijen of uit hun verklaringen (67). Het is de feitenrechter die hierover soeverein oordeelt.

## II. Voor iedere werknemer afzonderlijk

Het beding van proeftijd moet voor elke werknemer afzonderlijk schriftelijk worden vastgesteld. (68) Het voorkomen van een proefbeding in het arbeidsreglement of in een collectieve arbeidsovereenkomst volstaat dus niet. (69)

"De indienstneming op proef kan niet voortspruiten uit de bepaling in het arbeidsreglement op grond waarvan, elke bediende die in dienst treedt voor een periode van 3 maanden op proef is aangenomen. De werkgever zal moeten bewijzen dat de bediende van dit beding kennis heeft gehad en het vóór zijn indiensttreding schriftelijk heeft aanvaard." (70)

"De bepaling in het arbeidsreglement 'dat elke bediende die wordt aangeworven een proeftijd moet volbrengen' en die verwijst naar een op te stellen individuele overeenkomst (die in casu niet tot stand is gekomen) volstaat niet. Er werd geen exemplaar voorgelegd van het arbeidsreglement, ondertekend door de werknemer." (71)

Het is enkel het beding van proeftijd dat individueel moet vastgesteld worden. De duur van de proeftijd kan wel in het arbeidsreglement of in een collectieve arbeidsovereenkomst voorkomen. (Zie art. 48, §2 en art. 67, §2 WAO.)

- 
- (64) Wrr. Ber. Brussel, 30 maart 1965, *T.S.R.*, 1965, 183; Wrr. Ber. Bergen, 19 april 1969, *T.S.R.*, 1970, 118; Arbh. Antwerpen, 23 november 1989, *Soc. Kron.*, 1990, 139; Arbh. Brussel, 18 december 1991, *VBO Bulletin*, 1992, nr. 3, 115; Arbrb. Luik, 17 mei 1971, *Jur. Liège*, 1971-72, 36. *J.T.T.*, 1972, 7; Arbrb. Luik, 17 mei 1972, *Med. V.B.O.*, 1973, 3764, *Jur. Liège*, 1972-73, 174; Arbrb. Brugge, 19 februari 1973, *J.T.T.*, 1974, 94; Arbrb. Luik, 27 februari 1978, *T.S.R.*, 1979, 89, noot; Arbrb. Nijvel, 23 oktober 1981, *J.T.T.*, 1982, 206. Zie ook Arbh. Antwerpen, 4 februari 1988, *Soc. Kron.*, 1988, 381; COLENS, A. en COLENS, M., *Le contrat d'emploi. Contrat de travail des employés*, Brussel, Larcier, 1980, p. 98, nr. 55.
  - (65) Arbh. Antwerpen, 4 maart 1976, *R.W.*, 1976-77, 566. Idem Arbrb. Brussel, 11 december 1986, *R.A.B.*, 1987, 43. QUISTHOUDT, C., *De arbeidsovereenkomst der werklieden*, Brussel, D.A.P., 1966, 53 (De rechtszekerheid vereist dat een geschreven overeenkomst, door beide partijen ondertekend, de overeenkomst op proef vastlegt.); DE GOLŠ, M., "De proefperiode", *Or.*, 1990, 17.
  - (66) Cass., 19 december 1969, *A.C.*, 1970, 382, *Pas.*, I, 1970, 357, *R.W.*, 1970-71, k. 562.
  - (67) Bewijzen moet men slechts wat betwist wordt. (PETIT, J., "De rechtspleging voor de arbeidsgerechten", in *Arbeidsrecht*, BLANPAIN, R. (ed.), Brugge, Die Keure, losbl., I-7, 257.)
  - (68) Volgens Taquet en Wantiez moet men de werknemer verwittigen dat de proefperiode gekenmerkt wordt door de instabiliteit van de betrekking. Hij zal slechts met zekerheid verwittigd zijn, als het beding van proeftijd individueel wordt opgesteld. (TAQUET, M. en WANTIEZ, C., "La clause d'essai insérée dans les contrats d'emploi à durée indéterminée", *J.T.T.*, 1970, p. 28, nr. 26)
  - (69) Arbrb. Brussel, 4 december 1972, *J.T.T.*, 1973, 61; Arbrb. Brussel, 18 november 1991, *R.A.B.*, 1992, 119.
  - (70) Wrr. Ber. Brussel, 21 december 1967, *Med. V.B.N.*, 1969, 2187.
  - (71) Arbh. Antwerpen, 3 juli 1975, *Limb. Rechtsl.*, 1975, 165, *J.T.T.*, 1976, 134. Ook Colens en Colens stellen dat, wanneer de bediende (of de werkmán) een exemplaar van het arbeidsreglement overhandigt dat hij voor akkoord ondertekend heeft, dit voor de betrokkene een individueel opgesteld geschrift is. (COLENS, A. en COLENS, M., *Le contrat d'emploi. Contrat de travail des employés*, Brussel, Larcier, 1980, p. 98, nr. 55)

### III. Uiterlijk op het tijdstip waarop de werknemer in dienst treedt

Het beding van proeftijd moet uiterlijk op het tijdstip waarop de werknemer in dienst treedt, schriftelijk worden vastgesteld. Wanneer treedt de werknemer in dienst? Drie mogelijke interpretaties werden in rechtsleer en rechtspraak naar voor geschoven. (72)

#### 1. Eerste interpretatie : tijdstip van het sluiten van de overeenkomst

Volgens een eerste interpretatie betekent 'het tijdstip waarop de werknemer in dienst treedt', het ogenblik van het sluiten van de overeenkomst. Volgens M. Jamoulle beantwoordt deze interpretatie aan de ratio legis van de wettelijke bepaling nl. het geschrift moet opgesteld worden ten laatste op het ogenblik van de indiensttreding omdat de werknemer na de indiensttreding niet meer in volle vrijheid een handtekening zal plaatsen, maar veeleer uit angst om ontslagen te worden. (73) Deze dwang of druk bestaat volgens haar vanaf de vorming van de contractuele band, zelfs wanneer deze nog niet werd uitgevoerd. (74)

De Memorie van Toelichting bij de Wet van 21 november 1969 (75) stelde echter dat de partijen 'tot het begin van de uitvoering van de overeenkomst' vrij beslissen over de aard van het contract zonder vrees voor een mogelijk bedrog. (76) Deze tekst is duidelijk in tegenspraak met de these van M. Jamoulle. Toch stelden ook Taquet en Wantiez dat de werknemer zijn vrijheid verliest vanaf het sluiten van het contract en niet vanaf zijn effectieve indiensttreding. Deze twee momenten vallen niet noodzakelijk samen. De vrees om ontslagen te worden bestaat volgens hen vanaf het ondertekenen van de overeenkomst. (77)

#### 2. Tweede interpretatie : begin van de uitvoering van de overeenkomst

Volgens een tweede interpretatie wijst het tijdstip van de indiensttreding op het begin van de uitvoering van de overeenkomst. (78) Het begin van de uitvoering van de overeenkomst valt niet altijd samen met het sluiten van de overeenkomst.

- 
- (72) JAMOULLE, M., "Examen de jurisprudence (1968 à 1974). Contrat de travail et contrat d'emploi", *R.C.J.B.*, 1975, p. 291-294, nr. 20-24; VAN EECKHOUTTE, W., SAELAERT, C., DEMEDTS, M en TAGHON, A., "Overzicht van rechtspraak. Arbeidsovereenkomsten (1976-1987)", *T.P.R.*, 1989, p. 579-580, nr. 133; WANTIEZ, C. en NEVEN, J.F., "La succession de périodes d'essai", *J.T.T.*, 1989, 381.
- (73) Arbh. Luik, 5 juni 1973, *Jur. Liège*, 1973-74, 106; Arbh. Gent, 15 december 1989, *J.T.T.*, 1990, 114, *R.W.*, 1989-90, 1295.
- (74) JAMOULLE, M., "Examen de jurisprudence (1968 à 1974)", *R.C.J.B.*, 1975, p. 292-293, nr. 22. Idem Arbbr. Antwerpen, 18 september 1984, *J.T.T.*, 1985, 134, *T.S.R.*, 1985, 162.
- (75) Wet 21 november 1969 tot wijziging van de wetgeving betreffende de arbeidsovereenkomsten, *B.S.*, 9 januari 1970.
- (76) M.v.T., *Gedr. St.*, Kamer, 1966-67, nr. 407/1, 13.
- (77) TAQUET, M. en WANTIEZ C., "La clause d'essai insérée dans les contrats d'emploi à durée indéterminée", *J.T.T.*, 1970, p. 27, nr. 24. Ook Dubois en De Gezelle-Janssens verdedigden deze interpretatie. (DUBOIS, B. en DE GEZELLE-JANSSENS, V., "Overzicht van rechtspraak (1971-1975)", *T.P.R.*, 1977, p. 314, nr. 11.)
- (78) Wrr. Ber. Brussel, 1 maart 1967, *T.S.R.*, 1967, 207; Arbh. Brussel, 31 oktober 1983, *T.S.R.*, 1984, 167; Arbh. Luik, 21 december 1983, *T.S.R.*, 1984, 189; Arbh. Antwerpen, 4 februari 1988, *Soc. Kron.*, 1988, 381 (Het Hof stelt "dat het proefbeding door de werknemer moet ondertekend zijn vóór hij het werk aanvat; ... er is misbruik van vertrouwen aan de zijde van de bediende als deze, aan de hand van een hem welbekende geschreven arbeidsovereenkomst met proefbeding, begint te werken zonder een teken te geven dat hij niet instemt met dat beding, maar talmt om de hem overhandigde overeenkomst terug te geven en deze dan niet ondertekent of zijn handtekening post-dateert; in casu heeft de bediende evenwel meteen kennis gegeven van een voorbehoud ... het voorbehoud bestond hierin, dat hij zijn handtekening uitstelde om de stukken te bestuderen en advies in te winnen; ... dat appellant (*de bediende*) het contract voorzien heeft van de latere datum waarop hij het, ondertekend, heeft teruggegeven, is niet fair ... de rechtszekerheid bij de toepassing van de wettelijke norm dient hier de voorrang te krijgen op het billijkheidsargument dat de werkgever inroept". Het is ons inziens terecht dat het Hof hier het billijkheidsargument verwierpt. In het arbeidsovereenkomstenrecht moet voorzichtig omgesprongen worden met de figuur van de goede trouw.); Arbh. Brussel, 6 december 1988, *J.T.T.*, 1989, 162; Arbbr. Brugge, 19 februari 1973, *J.T.T.*, 1974, 94; Arbbr. Brussel, 9 maart 1976, *J.T.T.*, 1977, 52; Arbbr. Doornik, 26 november 1976, *Or.*, 1977, 153, noot HELIN G., *J.T.T.*, 1977, 54, noot. NAESSENS, A., "Het proefbeding", *Bulletin Instituut voor Arbeidsrecht*, nr. 1, Leuven, 1970, 26; STEYAERT, J., *Arbeidsovereenkomst. Handarbeiders en bedienden*, Gent, Story-Scientia, 1973, nr. 464; DE KEYZER, P., "Het beding van proeftijd in de arbeidsovereenkomst voor bedienden", *Or.*, 1975, 102; HELIN, G., noot onder Arbbr. Antwerpen, 20 december 1976, *T.S.R.*, 1978, 105-109; COLENS, A. en COLENS, M., *Le contrat d'emploi. Contrat de travail des employés*, Brussel, Larcier, 1980, p. 99, nr. 55;

De Memorie van Toelichting bij de Wet van 21 november 1969 tot wijziging van de wetgeving betreffende de arbeidsovereenkomsten lijkt deze tweede interpretatie te ondersteunen (79). Ook de gebruikte termen in de wet, 'tijdstip waarop de werknemer in dienst treedt', wijzen erop dat het om het ogenblik van de effectieve indiensttreding gaat. Bovendien zegt de wet dat het geschrift 'uiterlijk' op het tijdstip waarop de werknemer in dienst treedt moet worden vastgesteld. Dit lijkt er ook op te wijzen dat dit ogenblik niet noodzakelijk samenvalt met het ogenblik van het sluiten van het contract. (80)

### 3. Derde interpretatie : begin van de arbeidsrelatie (dienstbetrekking)

De eerste twee interpretaties steunen allebei op de notie 'overeenkomst'. Volgens een derde interpretatie verwijst de wetgever echter naar een niet-contractueel begrip nl. naar de arbeidsrelatie die binnen de onderneming tot stand komt. Volgens deze interpretatie moet het geschrift uiterlijk op het tijdstip waarop de arbeidsrelatie met de onderneming (de dienstbetrekking) ontstaat, worden opgesteld. (81)

Taquet en Wantiez verdedigden deze interpretatie. Volgens hen wil de wetgever de arbeidsrelatie beschermen en viseert hij de arbeidsrelatie in het algemeen, zonder rekening te houden met de concrete functies die ze meebrengt. Deze interpretatie heeft een belangrijk gevolg : wanneer de functies van de werknemer gewijzigd worden kan geen nieuw proefbeding vastgesteld worden, aangezien het geschrift uiterlijk op het ogenblik waarop de arbeidsrelatie met de onderneming tot stand komt moet opgesteld worden. (82)

### 4. Standpunt van het Hof van Cassatie

Het Hof van Cassatie heeft op 14 september 1981 de knoop doorgehakt : "het beding van proeftijd moet schriftelijk worden vastgesteld uiterlijk op het tijdstip waarop de werknemer in dienst treedt. Uit die tekst volgt niet dat het beding van proeftijd schriftelijk al moet worden vastgelegd op het ogenblik van de aanwerving."

Het beding van proeftijd moet bijgevolg schriftelijk worden vastgesteld, uiterlijk bij het begin van de uitvoering van de overeenkomst. (83) Het Hof van Cassatie verdedigt dus de tweede, hiervoor uiteengezette, interpretatie.

## IV. Het geschrift met twee datums en het niet-gedateerde geschrift

Het beding van proeftijd moet uiterlijk bij het begin van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst schriftelijk worden vastgesteld. Het is daarom van groot belang dat het geschrift gedateerd is, om eventuele betwistingen te vermijden.

Wanneer het geschrift een datum bevat kan een partij niet meer worden toegelaten tot het bewijs met getuigen, dat het proefbeding na die datum overeengekomen werd. (84) De regels van het gemeen recht en meer bepaald art. 1341 B.W. zijn hier van toepassing. (85)

---

LENAERTS, H., *Inleiding tot het Sociaal Recht*, Gent, Story-Scientia, 1985, nr. 28; DE GOLS, M., "De proefperiode", *Or.*, 1990, 17; BLANPAIN, R., *Schets van het Belgisch Arbeidsrecht*, Brugge, Die Keure, 1992, nr. 159.

(79) M.v.T., *Gedr. St.*, Kamer, 1966-67, nr. 407/1, 13.

(80) JAMOULLE, M., "Examen de jurisprudence (1968 à 1974)", *R.C.J.B.*, 1975, nr. 22.

(81) Arbh. Bergen, 25 februari 1980, *Rev. Rég. Dr.*, 1980, 384, noot DE CLOSSET, F. (vernietigd door Cass., 14 september 1981, *A.C.*, 1981-82, 73.)

(82) TAQUET, M. en WANTIEZ C., "La clause d'essai insérée dans les contrats d'emploi à durée indéterminée", *J.T.T.*, 1970, p. 27-28, nr. 24-25; WANTIEZ, C. en NEVEN, J.F., "La succession de périodes d'essai", *J.T.T.*, 1989, 381-383.

(83) Cass., 14 september 1981, *A.C.*, 1981-82, 73, *Pas.*, I, 1982, 70, *Rev. Rég. Dr.*, 1982, 62.

(84) Arbh. Luik, 9 juni 1980, *J.T.T.*, 1980, 316; Arbh. Luik, 23 september 1982, *J.T.T.*, 1984, 191; Arbh. Luik, 12 november 1990, *J.T.T.*, 1991, 260, noot; Arbrb. Charleroi, 6 september 1988, *J.T.T.*, 1989, 395, *J.L.M.B.*, 1989, 1123. Idem MERGITS, B., "Vormvereisten", in *Aanwerven, Tewerkstellen, Ontslaan (ATO)*, Antwerpen, Kluwer rechtswetenschappen, losbl., A 203-790; PETIT, J., "De rechtspleging voor de arbeidsgerechten", in *Arbeidsrecht*, BLANPAIN, R. (ed.), Brugge, Die Keure, losbl., I-7, 278; VANACHTER, O., "Bewijsregeling in het algemeen", in *Aanwerven, Tewerkstellen, Ontslaan (ATO)*, Antwerpen, Kluwer rechtswetenschappen, losbl., I 601-10.  
Contra Arbh. Bergen, 2 maart 1992, *J.T.T.*, 1992, 283. (Gelet op de hoedanigheid van handelaar van de werkgever en op de bewijsregels die gelden in handelszaken, kan de werknemer wel worden toegelaten tot het bewijs met getuigen tegen en boven de inhoud van de arbeidsovereenkomst. In casu werd de werkne-



Wat zijn de gevolgen, wanneer het geschrift twee datums bevat ?

Wanneer de getypte datum van het sluiten van de overeenkomst (in casu 3 december 1984) verschillend is van de datum van de handtekening van de werknemer (in casu 5 december 1984), besliste de arbeidsrechtbank te Brussel dat de werknemer pas zijn toestemming gegeven heeft op de datum van zijn handtekening. (86)

Wat zijn de gevolgen, wanneer het geschrift niet gedateerd is ?

De werkrechtshof van Beroep te Bergen stelde : "Er dient te worden vermoed dat het niet-gedateerde geschrift dat vaststelling van een proefclausule inhoudt, dagtekent van vóór of althans samenvalt met de indiensttreding. De partij die het tegendeel stelt, moet het bewijs hiervan leveren." (87) Ook Colens en Colens staan achter deze beslissing. (88)

Dubois en De Gezelle-Janssens sloten zich hier echter niet bij aan. Volgens hen moet de partij die het geschrift inroept, bewijzen dat aan alle door de wet gestelde geldigheidsvereisten effectief voldaan is. De eisende partij kan geen vermoeden inroepen dat het beding binnen de wettelijke termijn gesloten werd. Deze auteurs menen zelfs dat het geschrift de datum van overeenstemming omtrent het proefbeding moet bevatten. Is er geen datum vermeld dan kan de rechter zelfs geen ander bewijsmiddel aanvaarden, laat staan dat hij een vermoeden kan inroepen. (89) Deze laatste stelling lijkt ons juridisch onjuist, aangezien de wet nergens op straffe van nietigheid voorschrijft dat het geschrift de datum van het akkoord over het proefbeding moet bevatten. (90)

In 1978 besliste het Arbeidshof te Brussel : "wanneer dit blad van het personeelsregister waarop het proefbeding vastgesteld wordt, geen enkele datum bevat, zodanig dat het bewijs dat door de werkgever verstrekt moet worden, dat dit beding ten laatste op het tijdstip van de indiensttreding van geïntimeerde ingeschreven werd, door het voorleggen van dit document niet geleverd is." (91)

Rechtspraak en rechtsleer zijn dus verdeeld over de gevolgen van een niet-gedateerd geschrift. Toch lijkt het ons opportuun om ook hier de regel 'Actori incumbit probatio' te handhaven. Hij die iets beweert, is het bewijs schuldig. (92) De partij die het geschrift met het beding van proeftijd inroept, moet bewijzen dat aan alle geldigheidsvereisten is voldaan.

---

mer toegelaten te bewijzen met getuigen, dat de arbeidsovereenkomst niet gesloten werd op 1 januari 1987 (datum vermeld op het contract) maar op 16 januari 1987. Het Arbeidshof achtte het totaal onwaarschijnlijk dat het contract ondertekend was op 1 januari, een door iedereen gerespecteerde feestdag.) Voor de handelsverbindenissen is het getuigenbewijs steeds toegelaten, in al de gevallen waarin de rechtbank oordeelt dit te moeten toestaan, behoudens de uitzonderingen bepaald voor bijzondere gevallen. (art. 1341, tweede lid B.W. en art. 25 W. Kh.) Zie *R.P.D.B.*, Compl. III, v° Contrat de travail et contrat d'emploi, nr. 788 en 792; *Arbrb. Charleroi*, 6 september 1988, *J.T.T.*, 1989, 395, *J.L.M.B.*, 1989, 1123 (In casu oordeelde de rechtbank dat er geen reden was om het getuigenbewijs toe te laten tegen de werkgever op grond van art. 25 W. Kh.).

Zie ook *Arbrb. Brussel*, 18 november 1991, *R.A.B.*, 1992, 119 ("dat de materiële vergissing of 'erreur de plume' (in casu bij het dagtekenen) aan de hand van een tegenbewijs mag rechtgezet worden").

(85) Zie *Arbrb. Antwerpen*, 18 september 1984, *J.T.T.*, 1985, 134, *T.S.R.*, 1985, 162. (In casu beweerde de werkgever dat het tweede proefbeding taken zou betroffen hebben die verschillend waren van deze welke het eerste proefbeding op het oog had. In beide arbeidsovereenkomsten stond echter dat de werknemer in dienst genomen werd in de hoedanigheid van operator. Ook in het C4-formulier bevestigde de werkgever op zijn eer dat de werknemer het beroep uitgeoefend had van operator. "Tegen deze eigen geschriften van aanlegster op verzet kan geen getuigenbewijs aanvaard worden.")

(86) *Arbrb. Brussel*, 22 november 1985, *R.A.B.*, 1986, 209.

(87) *Wrr. Ber. Bergen*, 19 april 1969, *T.S.R.*, 1970, 118. Idem *Arbrb. Brugge*, 19 februari 1973, *J.T.T.*, 1974, 94; *Arbrb. Brussel*, 4 maart 1987, *R.A.B.*, 1987, 127.

(88) COLENS, A. en COLENS, M., *Le contrat d'emploi. Contrat de travail des employés*, Brussel, Larcier, 1980, p. 99, nr. 55.

(89) DUBOIS, B. en DE GEZELLE-JANSSENS, V., "Overzicht van rechtspraak (1971-1975)", *T.P.R.*, 1977, p. 314, nr. 11. Idem *Arbrb. Brussel*, 11 december 1986, *R.A.B.*, 1987, 43 ("Een arbeidsovereenkomst die een geschreven clausule moet bevatten, is slechts rechtsgeldig wanneer ze gedagtekend is en door beide partijen ondertekend.").

(90) Idem *Arbh. Gent*, 18 november 1991, *Soc. Kron.*, 1992, 113 ("artikel 67, §1 vereist echter niet dat het geschrift gedagtekend zou zijn. Deze dagtekening is wel het rechtstreeks bewijs van het ogenblik waarop het proefbeding werd opgesteld, doch zij zou ook kunnen bewezen worden bij voorbeeld uit briefwisseling.").

(91) *Arbh. Brussel*, 24 oktober 1978, *Or.*, 1979, 96b.

(92) VAN GERVEN, W., *Algemeen Deel*, Antwerpen, Standaard, 1973, nr. 117.

## V. Geschrift : wezenlijk element of bewijsmiddel ?

De vraag of het geschrift dat het beding van proeftijd vaststelt een wezenlijk element is voor het bestaan van de proeftijd ofwel slechts een bewijsmiddel, is niet onbelangrijk. Als het geschrift een wezenlijk element is, noodzakelijk voor het bestaan zelf van de proef (ad validitatem), dan moet bij afwezigheid van geschrift de proef als niet bestaande beschouwd worden. (93) Als het geschrift slechts een bewijsmiddel is (ad probationem), dan kan men bij afwezigheid van geschrift een beroep doen op een ander bewijsmiddel met een hogere bewijswaarde zoals de bekentenis of de eed.

De rechtspraak stelt dat het geschrift een wezenlijk element is, aangezien het op straffe van nietigheid van het proefbeding is voorgeschreven. (94)

Dit heeft twee belangrijke gevolgen :

- a. Wanneer er geen geschrift is, is het beding van proeftijd nietig. Het ontbrekende geschrift kan niet vervangen worden door vermoedens, getuigen, een begin van bewijs door geschrift, een bekentenis of een eed. Artikel 12 van de WAO is dus niet van toepassing. (95)
- b. Het geschrift is niet onderworpen aan de regels van het Burgerlijk Wetboek die het bewijs van verbintenissen betreffen (cf. supra Hoofdstuk II., I.), aangezien het geschrift een wezenlijk element is voor het bestaan van de proeftijd en geen bewijsmiddel. (96)

Ook de rechtsleer sluit zich bij dit standpunt aan. (97)

## VI. Sanctie voor de afwezigheid van een geschrift

Het beding van proeftijd moet op straffe van nietigheid voor iedere werkman of bediende afzonderlijk schriftelijk worden vastgesteld, uiterlijk op het tijdstip waarop de werkman of bediende in dienst treedt (art. 48, §1 en 67, §1 WAO). (98)

Wanneer het beding van proeftijd niet is vastgesteld overeenkomstig de hierboven vermelde voorwaarden, is de sanctie de nietigheid van dat beding. (99) Enkel het beding van proeftijd is dus nietig, niet de hele arbeidsovereenkomst. (100) Vermits het beding van proeftijd in dat geval geacht wordt

- 
- (93) Zie DE PAGE, H., *Traité élémentaire de droit civil belge*, II, Brussel, Bruylant, 1964, nr. 454 ("Dans les actes solennels, la forme est exigée ad solemnitatem et non ad probationem. Il en résulte que le contrat passé sans les formes requises n'existe pas aux yeux de la loi, même s'il est reconnu entre parties. Il lui manque un élément constitutif essentiel : Forma dat esse rei.").
  - (94) Wrr. Ber. Brussel, 30 maart 1965, *T.S.R.*, 1965, 183; Wrr. Ber. Brugge, 25 november 1966, *T.S.R.*, 1967, 230; Wrr. Ber. Brussel, 1 maart 1967, *T.S.R.*, 1967, 207; Wrr. Ber. Brussel, 19 mei 1967, *T.S.R.*, 1968, 143; Wrr. Ber. Brussel, 30 oktober 1968, *T.S.R.*, 1969, 41; Wrr. Ber. Brussel, 21 maart 1969, *Med. V.B.N.*, 1970, 82; Wrr. Ber. Bergen, 19 april 1969, *T.S.R.*, 1970, 118; Arbh. Luik, 5 juni 1973, *Jur. Liège*, 1973-74, 106; Arbh. Brussel, 9 april 1979, *J.T.T.*, 1979, 334; Arbh. Antwerpen, 23 november 1989, *Soc. Kron.*, 1990, 139; Arbh. Luik, 12 november 1990, *J.T.T.*, 1991, 260; Wrr. Charleroi, 15 februari 1966, *J.T.*, 1966, 342, *T.S.R.*, 1966, 333; Arbrb. Luik, 17 mei 1971, *Jur. Liège*, 1971-72, 36, *J.T.T.*, 1972, 7; Arbrb. Luik, 12 januari 1972, *T.S.R.*, 1972, 228, *Jur. Liège*, 1971-72, 198; Arbrb. Luik, 17 mei 1972, *Med. V.B.O.*, 1973, 3764, *Jur. Liège*, 1972-73, 174; Arbrb. Brussel, 4 december 1972, *J.T.T.*, 1973, 61; Arbrb. Brugge, 19 februari 1973, *J.T.T.*, 1974, 94; Arbrb. Brussel, 18 november 1985, *R.A.B.*, 1986, 48; Arbrb. Brussel, 11 december 1986, *R.A.B.*, 1987, 43; Arbrb. Brussel, 18 november 1991, *R.A.B.*, 1992, 119.
  - (95) Art. 12 van de WAO luidt : "Bij ontstentenis van een geschrift is het getuigenbewijs toegelaten ongeacht de waarde van het geschil."
  - (96) Arbrb. Brugge, 19 februari 1973, *J.T.T.*, 1974, 94.
  - (97) QUISTHOUDT, C., *De arbeidsovereenkomst der werklieden*, Brussel, D.A.P., 1966, 52; HORION, P., *Nouveau précis de droit social belge*, Luik, Faculté de droit, 1969, nr. 431; NAESSENS, A., "Het proefbeding", *Bulletin Instituut voor Arbeidsrecht*, nr. 1, Leuven, 1970, 26; TAQUET, M. en WANTIEZ, C., "La clause d'essai insérée dans les contrats d'emploi à durée indéterminée", *J.T.T.*, 1970, p. 27, nr. 20; STEYAERT, J., *Arbeidsovereenkomst. Handarbeiders en bedienden*, Gent, Story-Scientia, 1973, nr. 459-460; BLANPAIN, R., "Het proefbeding", in *Handleiding bij de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten*, R.S.R. nr. 5, Antwerpen, Kluwer, 1979, nr. 12; VRANKEN, M., "Het proefbeding", *Or.*, 1983, 44; PETIT, J., "De rechtspleging voor de arbeidsgerechten", in *Arbeidsrecht*, BLANPAIN, R. (ed.), Brugge, Die Keure, losbl., I-7, 274-275, 279, 295, 301-302; VANACHTER, O., "Bewijsregeling in het algemeen", in *Aanwerven, Tewerkstellen, Ontslaan (ATO)*, Antwerpen, Kluwer rechtswetenschappen, losbl., I 601-10.
  - (98) De bepalingen van artikel 67 zijn ook toepasselijk op de arbeidsovereenkomst voor handelsvertegenwoordigers. (art. 87 WAO)
  - (99) Arbh. Antwerpen, 4 juli 1985, *J.T.T.*, 1986, 281.
  - (100) Cass., 3 december 1965, *Pas.*, I, 1966, 434, *Bull. Ass.*, 1966, 858, *J.T.*, 1966, 339; Arbrb. Brussel, 4 januari 1990, *R.A.B.*, 1990, 162 ("dat het sociaal recht een zekere tendens vertoont om de kontraktuele band intact te houden ondanks de onwettelijkheid van één van zijn essentiële elementen"). LENAERTS, H., *Inleiding*

niet te zijn bedongen, is de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, voor een bepaalde tijd, voor een duidelijk omschreven werk of voor vervanging onmiddellijk definitief. (101)

Volgens Steyaert is de vereiste van een geschrift van openbare orde. De rechter zal het ontbreken van het geschrift desnoods ambtshalve moeten opwerpen. (102) Ook volgens Blanpain gaat het hier om een absolute nietigheid aangezien het een verplichting is van openbare orde. (103)

Het Hof van Cassatie stelt echter dat "alleen de wet die de essentiële belangen van de Staat of van de gemeenschap raakt, of die in het privaatrecht de juridische grondslagen vastlegt waarop de economische of morele orde van de maatschappij rust, eigenlijk van openbare orde is." (104) Daarnaast bestaan er dwingende wetsbepalingen die, doordat zij uitsluitend private belangen beschermen, niet van openbare orde zijn. Ons inziens gaat het in casu (art. 48, §1 en 67, §1 WAO) om een dwingende wetsbepaling die niet van openbare orde is, aangezien de vormvereisten hier enkel in het belang van de werknemers zijn voorgeschreven. Deze bepaling wordt bijgevolg door een relatieve nietigheid gesanctioneerd. Die kan enkel ingeroepen worden door de personen wiens belang door de met nietigheid gesanctioneerde rechtsregel wordt beschermd, in casu de werknemers. (105)

### Hoofdstuk III. Duur

#### I. Relevante wettelijke bepalingen

Voor de werklieden is de duur van de proeftijd bepaald in artikel 48, §2 van de WAO: "De proeftijd mag niet minder dan zeven en niet meer dan veertien dagen duren. Wanneer omtrent de duur van de proeftijd niets is bepaald noch bij individuele of collectieve arbeidsovereenkomst noch in het arbeidsreglement, dan is de proeftijd zeven dagen."

Art. 67, §2 van de WAO bepaalt voor de bedienden: "De proeftijd mag niet minder dan één maand duren. Hij mag niet meer belopen dan respectievelijk zes of twaalf maanden naargelang het jaarlijks loon niet hoger of hoger is dan 780.000 fr.

Wanneer omtrent de duur van de proeftijd niets is bepaald noch bij individuele of collectieve arbeidsovereenkomst noch in het arbeidsreglement, dan is de proeftijd één maand." (106)

#### II. Minimumduur van de proeftijd

De wetgever heeft dus een minimumduur voor de proeftijd vastgesteld nl. zeven dagen voor werklieden en één maand voor bedienden en handelsvertegenwoordigers. De ratio legis is dat de proeftijd toch voldoende lang moet zijn, om werkgever en werknemer toe te laten ernstig te oordelen of er tussen hen een definitieve arbeidsverhouding kan tot stand komen. (107)

Wat de werklieden betreft, betekent de term 'dagen' kalenderdagen. (108) 'Kalenderdag' heeft de gewone betekenis waarin het woord dag gebruikt wordt. Voor de bedienden betekent 'maanden' kalendermaanden.

Wat zijn nu de gevolgen indien partijen een proeftijd zijn overeengekomen die korter is dan de wettelijke minimumduur? De minimumduur is niet op straffe van nietigheid van het beding van proeftijd

---

*tot het Sociaal Recht*, Gent, Story-Scientia, 1985, nr. 26; BLANPAIN, R., *Schets van het Belgisch Arbeidsrecht*, Brugge, Die Keure, 1992, nr. 160.

(101) Verslag, *Gedr. St.*, Kamer, 1968-69, nr. 270/7, 27 ("indien het beding van proeftijd niet schriftelijk is vastgesteld, of zo het beding nietig is, dan heeft men te doen met deze soort arbeidsovereenkomst waarin het proefbeding is ingeschakeld").

(102) STEYAERT, J., *Arbeidsovereenkomst. Handarbeiders en bedienden*, Gent, Story-Scientia, 1973, nr. 461.

(103) BLANPAIN, R., "Het proefbeding", in *Handleiding bij de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten*, R.S.R. nr. 5, Antwerpen, Kluwer, 1979, nr. 12.  
Idem *Arbrb. Brussel*, 18 november 1991, *R.A.B.*, 1992, 119.

(104) Cass., 9 december 1948, *Arr. Verbr.*, 1948, 615.

(105) Zie VAN GERVEN, W., *Algemeen Deel*, Antwerpen, Standaard, 1973, nr. 26, 28, 135-137.

(106) Deze bepaling geldt ook voor de arbeidsovereenkomst voor handelsvertegenwoordigers, zie art. 87 WAO.

(107) LENAERTS, H., *Inleiding tot het Sociaal Recht*, Gent, Story-Scientia, 1985, nr. 28.

(108) Cass., 2 maart 1962, *Pas.*, I, 1962, 747, *J.T.*, 1962, 317; *Wrr. Brussel*, 14 november 1967, *J.T.*, 1968, 155, noot.  
*Adv. R.v.St.*, *Gedr. St.*, Kamer, 1966-67, nr. 407/1, 31.

voorgeschreven. Wanneer de voorziene duur korter is dan het minimum, is het proefbeding bijgevolg niet nietig. (109) Enkel de overeengekomen duur is ongeldig en die zal dan ook verlengd worden tot het wettelijke minimum. (110)

### III. Maximumduur van de proeftijd

De wettelijk vastgestelde maximumduur van de proeftijd bedraagt veertien dagen voor werklieden en zes of twaalf maanden voor bedienden, naargelang het jaarlijks loon niet hoger of hoger is dan 780.000 fr. (111)

De proef is een uitzondering op de normale regels van vastheid van betrekking (de voornaamste bron van bestaanszekerheid). Om de onzekerheid voor de werknemer (en ook voor de werkgever) niet te lang te laten duren heeft de wetgever een maximumduur van de proeftijd vastgesteld. Deze kan door de partijen niet overschreden worden. (112)

Volgens M. Jamoulle kan men de proeftijd van twaalf maanden niet meer rechtvaardigen door het feit dat partijen inzicht moeten kunnen verwerven in hun wederzijdse rechten en plichten. Volgens haar is de proef hier tot op zekere hoogte afgewend van haar oorspronkelijke functie en is het één van de preciaire statuten geworden. (113) Deze bemerking is ons inziens terecht. (114) Tijdens de voorbereiding van de Herstelwet houdende sociale bepalingen van 22 januari 1985 (115), die de verlenging van de proeftijd tot maximum twaalf maanden invoegde, werd in de Senaatscommissie opgemerkt dat de Regering geen enkele verantwoording had gegeven voor de verlenging van de proeftijd van de bedienden. Er werd aan toegevoegd dat in de praktijk de termijnen van drie en zes maanden ruimschoots volstonden, om uit te maken of een bediende al dan niet geschikt is voor zijn job. Deze maatregel kaderde volgens verscheidene commissieleden duidelijk in een algemeen beleid van versoepeling van ontslagvoorwaarden. (116)

---

(109) TAQUET, M. en WANTIEZ, C., "La clause d'essai insérée dans les contrats d'emploi à durée indéterminée", *J.T.T.*, 1970, p. 26, nr. 16.

(110) Idem *Vr. en Antw.*, Kamer, 1990-91, 22 januari 1991, nr. 152, 12996 (Vr. nr. 324 VAN MECHELEN).

(111) Sinds 1986 wordt dit loonbedrag jaarlijks aangepast aan het indexcijfer van de conventionele lonen voor bedienden. De nieuwe bedragen worden in het Belgisch Staatsblad bekendgemaakt. Ze treden in werking op 1 januari van het jaar dat volgt op dat van hun aanpassing. (zie art. 131 WAO) Zo werd op 1 januari 1990 het bedrag van 780.000 fr. op 882.000 fr. gebracht. (*B.S.*, 28 november 1989) Op 1 januari 1991 werd het bedrag van 780.000 fr. op 920.000 fr. gebracht (*B.S.*, 27 oktober 1990), op 1 januari 1992 op 955.000 fr. (*B.S.*, 26 november 1991), en op 1 januari 1993 op 1.005.000 fr. (*B.S.*, 3 december 1992). De nieuwe wettelijke loonbedragen kunnen niet toegepast worden op de overeenkomsten die lopen op het ogenblik van de inwerkingtreding van deze bepalingen. De geldigheid van het beding van proeftijd moet beoordeeld worden in functie van de wettelijke bepalingen, geldend op het ogenblik van het sluiten van de overeenkomst over het proefbeding. Partijen moeten immers van meet af aan (vanaf de indiensttreding) met zekerheid weten voor welke periode het uitzonderingsstelsel van de proeftijd zal gelden. (Idem VRANKEN, M., "Flexibiliteit van arbeidsovereenkomsten en -voorwaarden", in *Arbeidsrecht en flexibiliteit. De Sociale Herstelwet 1985*, VRANKEN, M. (ed.), R.S.R., nr. 27, Antwerpen, Kluwer rechtswetenschappen, 1985, 26-27. Contra DECONINCK, L., "Enkele problemen rond de toepassing van de nieuwe loongrenzen in de Wet op de arbeidsovereenkomsten", *Or.*, 1985, 57. Zie ook Cass., 25 november 1991, *J.T.T.*, 1992, 49 "qu'en règle, une loi nouvelle s'applique non seulement aux situations qui naissent à partir de son entrée en vigueur mais aussi aux effets futurs des situations nées sous le régime de la loi antérieure qui se produisent ou se prolongent sous l'empire de la loi nouvelle, pour autant que cette application ne porte pas atteinte à des droits déjà irrévocablement fixés".)

(112) Wrr. Ber. Brussel, 19 december 1969, *T.S.R.*, 1970, 158.

(113) JAMOULLE, M., *Le contrat de travail*, II, Luik, 1986, nr. 214.

(114) Vergelijk met Nederland waar de proeftijd niet langer dan twee maanden mag duren (art. 1639n, derde lid B.W.). Zie *Arbeidsovereenkomst*, Deventer, Kluwer, losbl., Art. 1639n-1 tot 1639n-82; SMITSKAM, C.J., *Flexibele arbeidsrelaties*, Deventer, Kluwer, 1989, 44; ROOD, M.G., *Introductie in het sociaal recht*, Arnhem, Gouda Quint, 1990, 27.

(115) *B.S.*, 24 januari 1985.

(116) Verslag, *Gedr. St.*, Senaat, 1984-85, nr. 757/2/7°, 105-106 geciteerd in *Arbeidsrecht en flexibiliteit. De Sociale Herstelwet 1985*, VRANKEN, M. (ed.), R.S.R., nr. 27, Antwerpen, Kluwer rechtswetenschappen, 1985, 315-316. M. VRANKEN bevestigde dat een verlenging van de proeftijd niet voorzien was in de oorspronkelijke regeringsvoorstellen. Deze kwestie werd slechts opgenomen, nadat eerdere plannen tot het verruimen van de mogelijkheid voor het sluiten van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor een bepaalde tijd met jongeren waren opgegeven. (VRANKEN, M., "Flexibiliteit van arbeidsovereenkomsten en -voorwaarden", in *Arbeidsrecht en flexibiliteit. De Sociale Herstelwet 1985*, VRANKEN, M. (ed.), R.S.R., nr. 27, Antwerpen, Kluwer rechtswetenschappen, 1985, 28.)

## 1. Jaarlijks loon

Om voor de bedienden de maximumduur van de proeftijd vast te stellen, moet men het jaarlijks loon bepalen.

### 1.a. Op welk tijdstip ?

Het jaarlijks loon bedoeld in artikel 67, §2 van de WAO moet bepaald worden volgens het bij de aanvang van de overeenkomst bedongen loon. (117)

Om het jaarlijks loon te berekenen moet men zich dus plaatsen op het ogenblik van de indiensttreding. Het gaat om het brutoloon (118) dat met zekerheid gekend was door de partijen bij de ondertekening van het proefbeding. (119) Het gaat om het loon dat voorzien is, met zekerheid, voor de eerste twaalf maanden van de tewerkstelling. (120)

### 1.b. Inhoud van het loon

Het loon omvat niet enkel de wedde maar tevens de voordelen verworven krachtens de overeenkomst. Het dubbel vakantiegeld is zo'n voordeel. (121)

Het loon omvat ook de dertiende maand die gestipuleerd werd in de arbeidsovereenkomst (122) en ook het vakantiegeld moet ingecalculeerd worden. (123) Een eindejaarspremie waarop de werknemer bij het sluiten van de overeenkomst geen virtueel recht had komt niet in aanmerking om het jaarlijks loon te bepalen. (124)

### 1.c. Veranderlijk loon

Wanneer iemand met commissielonen betaald wordt, wat is dan zijn jaarlijks loon ?

Art. 131, eerste lid van de WAO bepaalt dat de commissielonen en veranderlijke verdiensten berekend worden naar het loon van de twaalf voorafgaande maanden. Iemand die op proef aangeworven werd,

- 
- (117) Arbh. Luik, 11 januari 1990, *J.T.T.*, 1990, 341, *T.S.R.*, 1990, 204. Idem Verslag, *Gedr. St.*, Kamer, 1977-78, nr. 293/4, 22 ("De Minister antwoordt dat de duur van de proeftijd met zekerheid moet worden vastgesteld op het ogenblik van de aanwerving en dat het jaarlijks referteloon dan ook moet worden berekend op het bij de aanwerving afgesproken loon."); DECONINCK, L., "Enkele problemen rond de toepassing van de nieuwe loongrenzen in de Wet op de arbeidsovereenkomsten", *Or.*, 1985, 57; DE GOLS, M., "De proefperiode", *Or.*, 1990, 19.
- (118) Brutoloon is het loon met inbegrip van de werknemersbijdragen voor de sociale zekerheid maar met uitsluiting van de werkgeversbijdragen. (DECONINCK, L., "Enkele problemen rond de toepassing van de nieuwe loongrenzen in de Wet op de arbeidsovereenkomsten", *Or.*, 1985, 55.)
- (119) Cass., 19 november 1984, *Soc. Kron.*, 1985, 78 ("dat de term jaarlijks loon niet slaat op het concrete loon dat zal zijn verdiend nadat de dienstbetrekking effectief een jaar heeft geduurd en dus evenmin inhoudt dat pas na verloop van een jaar kan worden uitgemaakt welke de duur van de proefperiode was."); Arbh. Brussel, 11 februari 1981, *T.S.R.*, 1981, 137, *J.T.T.*, 1982, 95 ("omwille van hun onvoorzienbaar karakter kunnen de loonsverhogingen ingevolge de evolutie van het indexcijfer daarom niet worden weerhouden"); Arbh. Antwerpen, 4 mei 1981, *R.W.*, 1982-83, 803; Arbh. Luik, 19 september 1984, *Rev. Rég. Dr.*, 1985, 96, *J.T.T.*, 1985, 399; Arbrb. Antwerpen, 9 juni 1987, *R.W.*, 1987-88, 647; Arbrb. Brussel, 5 februari 1990, *R.A.B.*, 194.
- (120) Arbh. Brussel, 11 februari 1981, *T.S.R.*, 1981, 137, *J.T.T.*, 1982, 95; Arbrb. Luik, 14 april 1975, *Jur. Liège*, 1975-76, 117; Arbrb. Brussel, 5 februari 1990, *R.A.B.*, 1990, 194.
- (121) Cass., 19 maart 1975, *A.C.*, 1975, 813, *Pas.*, I, 1975, 736, *J.T.T.*, 1976, 239; Cass., 17 februari 1992, *R.W.*, 1992-93, 187 ("Dat de omstandigheid dat het vakantiegeld slechts verworven is na het verstrijken van het dienstjaar en in beginsel na dat dienstjaar pas betaalbaar is, daaraan niets afdoet; dat op het tijdstip waarop de proeftijd in de arbeidsovereenkomst wordt vastgesteld, het recht op vakantiegeld vaststaat en het bedrag ervan bepaalbaar is"). Idem DECONINCK, L., "Enkele problemen rond de toepassing van de nieuwe loongrenzen in de Wet op de arbeidsovereenkomsten", *Or.*, 1985, 55.
- (122) Arbh. Brussel, 18 maart 1975, *R.W.*, 1975-76, 568.
- (123) Arbh. Brussel, 22 juni 1976, *T.S.R.*, 1977, 128, *R.W.*, 1977-78, 1053, noot HOUBEN, M.; Arbh. Antwerpen, 8 oktober 1992, *R.W.*, 1992-93, 994 ("dat derhalve het virtueel recht zowel op het dubbele vakantiegeld als op de jaareindepremie reeds was vastgesteld bij het sluiten van de arbeidsovereenkomst en het bedrag ervan bepaalbaar was"); Arbrb. Brussel, 5 februari 1990, *R.A.B.*, 1990, 194. Zie ook Arbh. Luik, 11 januari 1990, *J.T.T.*, 1990, 341, *T.S.R.*, 1990, 204.
- (124) Arbh. Antwerpen, 4 mei 1981, *R.W.*, 1982-83, 803 (voorziening in Cassatie verworpen - Cass., 26 april 1982, *J.T.T.*, 1983, 181, noot - omdat een onderdeel van het middel feitelijke grondslag miste en een onderdeel niet kon worden aangenomen).

heeft echter (meestal) nog geen twaalf maanden commissielonen ontvangen. Hoe moet dan het jaarlijks loon berekend worden ?

Het Arbeidshof te Brussel stelde in 1975 dat men dan op grond van de werkelijk ontvangen commissielonen een hypothetisch jaarlijks loon moest berekenen. (125)

Het Arbeidshof te Luik besliste echter : "Behoudens een eventueel gewaarborgd minimumloon, zijn commissielonen niet met zekerheid gekend bij de ondertekening van het proefbeding en mogen daarom niet meegerekend worden". (126)

Men mag aannemen dat het Arbeidshof te Luik het bij het rechte eind heeft, gelet op de rechtspraak in verband met het tijdstip waarop het jaarlijks loon moet bepaald worden (cf. supra 1.a.).

## **2. Proeftijd die de maximumduur overschrijdt**

Wat zijn de gevolgen wanneer de partijen een proeftijd overeenkomen die langer is dan de toegelaten maximumduur ?

Het beding van proeftijd blijft geldig (127), aangezien de bepalingen betreffende de duur van de proeftijd niet op straffe van nietigheid zijn voorgeschreven. (128) De overeengekomen duur moet echter verminderd worden, maar tot welke duur moet het beding van proeftijd teruggebracht worden ? De oudere rechtspraak en rechtsleer bracht de ongeldige duur terug tot de wettelijke maximumduur. (129)

Het Hof van Cassatie besliste echter op 5 juni 1978 dat wanneer een te lange duur bepaald is, deze toestand dezelfde is als wanneer er geen duur zou bepaald zijn voor het proefbeding. De proefperiode duurt dan 1 maand voor bedienden (zeven dagen voor werklieden). De ongeldige duur moet dus teruggebracht worden tot het wettelijk minimum. (130)

## **IV. Hoe moet de duur van de proeftijd vastgesteld worden ?**

### **1. In een individuele of collectieve arbeidsovereenkomst of in het arbeidsreglement, uiterlijk op het tijdstip van de indiensttreding**

Het is enkel het beding van proeftijd zelf dat op straffe van nietigheid voor iedere werkman of bediende of handelsvertegenwoordiger afzonderlijk, schriftelijk moet vastgesteld worden uiterlijk op het tijdstip

- 
- (125) Arbh. Brussel, 18 maart 1975, *R.W.*, 1975-76, 568. Idem Arbrb. Luik, 20 april 1972, *J.T.T.*, 1974, 28, noot SOJCHER-ROUSELLE, M.
- (126) Arbh. Luik, 19 september 1984, *J.T.T.*, 1985, 399, *Rev. Rég. Dr.*, 1985, 96. Idem Arbrb. Antwerpen, 9 juni 1987, *R.W.*, 1987-88, 647 (In casu kon de werknemer op het ogenblik van de indiensttreding aanspraak maken op een maandelijks gewaarborgd commissieloon van 43.870 BEF. "De enkele omstandigheid dat bedoeld loon tijdens een latere periode ... onder invloed van op het ogenblik van de indiensttreding nog onbekende factoren ... en op grond van in de aanvangperiode nog niet toepasselijke loonvoorwaarden, een hoger bedrag aan loon zou kunnen verwerven, berustte op een loutere veronderstelling. Deze omstandigheid kan geen retroactieve implicaties wettigen op de geldigheidsnormen welke van kracht waren op het ogenblik waarop de proeftijd tussen de partijen werd overeengekomen.").
- (127) Contra Arbrb. Luik, 20 april 1972, *J.T.T.*, 1974, 28, noot SOJCHER-ROUSELLE, M.
- (128) Arbh. Luik, 13 december 1971, *T.S.R.*, 1972, 16, 228; Arbh. Brussel, 23 juni 1976, *J.T.T.*, 1977, 260; Arbh. Luik, 18 mei 1977, *T.S.R.*, 1978, 287; Arbrb. Brussel, 21 juni 1989, *R.A.B.*, 1989, 279; Arbrb. Brussel, 4 januari 1990, *R.A.B.*, 1990, 162.
- (129) Arbh. Luik, 13 december 1971, *T.S.R.*, 1972, 16, 228; Arbh. Brussel, 23 juni 1976, *J.T.T.*, 1977, 260 ("Partijen hebben een lange proefperiode gewild. De duur moet dan ook herleid worden tot de wettelijke maximumduur."); Arbh. Luik, 18 mei 1977, *T.S.R.*, 1978, 287; Arbrb. Brussel, 1 februari 1973, *Med. V.B.O.*, 1974, 552. QUISTHOUDT, C., *De arbeidsovereenkomst der werklieden*, Brussel, D.A.P., 1966, 54; HORION, P., *Nouveau précis de droit social belge*, Luik, Faculté de droit, 1969, nr. 432; NAESSENS, A., "Het proefbeding", *Bulletin Instituut voor Arbeidsrecht*, nr. 1, Leuven, 1970, 28; COLENS, A., *Le contrat d'emploi*, Brussel, Larcier, 1973, p. 112, nr. 56; STEYAERT, J., *Arbeidsovereenkomst. Handarbeiders en bedienden*, Gent, Story-Scientia, 1973, nr. 473; SOJCHER-ROUSELLE, M., noot onder Arbrb. Luik, 20 april 1972, *J.T.T.*, 1974, 29-31; BLANPAIN, R., "Het proefbeding", in *Handleiding bij de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten*, R.S.R. nr. 5, Antwerpen, Kluwer, 1979, nr. 14. Contra TAQUET, M. en WANTIEZ, C., "La clause d'essai insérée dans les contrats d'emploi à durée indéterminée", *J.T.T.*, 1970, p. 26-27, nr. 16.
- (130) Cass., 5 juni 1978, A.C., 1978, 1179, *T.S.R.*, 1979, 43, *J.T.*, 1979, 179. Idem Arbh. Luik, 19 september 1984, *Rev. Rég. Dr.*, 1985, 96, *J.T.T.*, 1985, 399; Arbrb. Brussel, 4 januari 1990, *R.A.B.*, 1990, 162. Contra Arbh. Antwerpen, 4 mei 1981, *R.W.*, 1982-83, 803; COLENS, A. en COLENS, M., *Le contrat d'emploi. Contrat de travail des employés*, Brussel, Larcier, 1980, p. 100, nr. 56.

van de indienstreding. (art. 48, §1 en 67, §1 WAO) De duur van de proeftijd moet niet op deze manier vastgesteld worden. (131)

Wanneer omtrent de duur van de proeftijd niets is bepaald noch bij individuele of collectieve arbeids-overeenkomst noch in het arbeidsreglement, dan is de proeftijd zeven dagen voor werklieden en één maand voor bedienden. (art. 48, §2 en 67, §2 WAO) Hieruit kan afgeleid worden dat de duur van de proeftijd kan vastgesteld worden in een individuele of in een collectieve arbeidsovereenkomst of in het arbeidsreglement. (132) De duur van de proeftijd kan mondeling worden afgesproken. Het is echter raadzaam ook de duur schriftelijk te bepalen, om latere betwistingen te vermijden. (133)

Wanneer partijen de duur van de proeftijd bepalen, dan moet dit uiterlijk op het tijdstip van de indienstreding gebeuren. (134) Het Hof van Cassatie stelde immers in 1979 dat de duur, wanneer hij vastgesteld is, niet meer kan verlengd worden na de indienstreding van de werknemer. Zo'n verlenging zou er immers op neerkomen een nieuw beding van proeftijd vast te stellen na de indienstreding. (135) Wanneer partijen omtrent de duur van de proeftijd niets bepaald hebben, op het ogenblik van de indienstreding, noch bij individuele of collectieve arbeidsovereenkomst noch in het arbeidsreglement, dan is de proeftijd zeven dagen voor werklieden en één maand voor bedienden (art. 48, §2 en 67, §2 WAO). De partijen worden dan vermoed gekozen te hebben voor de minimumtermijn. (136) De duur van de proeftijd is dus bepaald nl. de wettelijke minimumduur is van toepassing. (137) Als men de partijen dan na de indienstreding nog zou toelaten om de duur van de proef vast te stellen, zou dit neerkomen op een verlenging van de reeds vastgestelde duur van de proeftijd (nl. de minimumduur), wat niet kan volgens het Hof van Cassatie. (138)

Bovendien is de proeftijd een afwijking van het principe van de vastheid van betrekking en moet ze restrictief geïnterpreteerd worden. Dit heeft tot gevolg dat na het tijdstip van de indienstreding geen andere duur kan bedongen worden. Partijen moeten immers vanaf de indienstreding met zekerheid weten voor welke periode het uitzonderingsstelsel van de proeftijd zal gelden. (139)

Een verlenging van de proeftijd zelfs wanneer die binnen de wettelijke maximumduur blijft is dus onregelmatig, net als de verlenging die de maximumduur overschrijdt. (140)

- 
- (131) Arbh. Brussel, 18 mei 1971, *J.T.T.*, 1972, 87, noot WANTIEZ, C.; Arbrb. Antwerpen, 9 juni 1987, *R.W.*, 1987-88, 647; Arbrb. Brussel, 21 juni 1989, *R.A.B.*, 1989, 279. Contra Arbrb. Antwerpen, 20 december 1976, *T.S.R.*, 1978, 104, noot HELIN G.
- (132) Arbrb. Brussel, 5 februari 1971, *J.T.T.*, 1971, 66; Arbrb. Brussel, 21 juni 1989, *R.A.B.*, 1989, 279. Zie Arbrb. Leuven, 23 mei 1991, *R.A.B.*, 1991, 363 (In casu werd in één exemplaar van de onderhandse akte de duur van de proeftijd niet ingevuld, terwijl dit in het andere exemplaar, door beide partijen ondertekend, wel het geval was nl. 6 maanden. "Het gaat dus onbetwistbaar om een door beide partijen overeengekomen duur dewelke - om welke reden dan ook - slechts in één exemplaar werd vermeld").
- (133) NYS, K., "Bepaling van de duur van de proeftijd voor bedienden", *Or.*, 1990, 201.
- (134) Idem JAMOULLE, M., *Le contrat de travail*, I, Luik, 1982, nr. 270; Verslag, *Gedr. St.*, Kamer, 1977-78, nr. 293/4, 22. ("De Minister antwoordt dat de duur van de proeftijd met zekerheid moet worden vastgesteld op het ogenblik van de aanwerving ...")
- (135) Cass., 29 oktober 1979, *A.C.*, 1979-80, 270, *Pas.*, I, 1980, 273, *R.W.*, 1979-80, 1434, noot J.R.R.; Arbrb. Antwerpen, 18 september 1984, *J.T.T.*, 1985, 134, *T.S.R.*, 1985, 162; Arbrb. Hasselt, 29 mei 1989, *Limb. Rechtsl.*, 1989, 162.
- (136) DELHUVENNE, M., DE GOLS, M. en MALDERIE, M., "Algemene problematiek van de individuele arbeidsovereenkomst", in *Arbeidsrecht*, BLANPAIN, R. (ed.), Brugge, Die Keure, losbl., II-1, p. 78/15-78/16, nr. 120.
- (137) Arbh. Brussel, 9 juni 1972, *J.T.*, 1972, 608, *J.T.T.*, 1972, 219, noot.
- (138) Cass., 29 oktober 1979, *A.C.*, 1979-80, 270, *Pas.*, I, 1980, 273, *R.W.*, 1979-80, 1434, noot J.R.R. Idem Arbrb. Antwerpen, 20 december 1976, *T.S.R.*, 1978, 104, noot HELIN G. Contra Arbh. Brussel, 18 mei 1971, *J.T.T.*, 1972, 87, noot WANTIEZ, C. ("De duur kan bepaald worden na de vorming van het contract, maar vóór het einde van de eerste maand van de proef. Geen enkele dwingende wetbepaling verbiedt een overeenkomst tot verlenging van de proef te sluiten tijdens de proefperiode. De totale duur mag echter niet de wettelijke maximumduur overschrijden.")
- (139) Arbh. Brussel, 23 maart 1976, *T.S.R.*, 1977, 256; Arbrb. Antwerpen, 9 juni 1987, *R.W.*, 1987-88, 647; Arbrb. Hasselt, 29 mei 1989, *Limb. Rechtsl.*, 1989, 162.
- (140) Arbh. Brussel, 9 juni 1972, *J.T.*, 1972, 608, *J.T.T.*, 1972, 219, noot; Arbh. Brussel, 2 februari 1973, *J.T.T.*, 1973, 152, *Med. V.B.O.*, 1974, 552; Arbh. Luik, 21 mei 1975, *T.S.R.*, 1976, 309 ("bij een verlenging zou de werknemer immers reeds in dienst zijn en afhankelijk van de werkgever en zich niet meer kunnen verzetten zonder een snelle afdanking te moeten vrezen"); Arbh. Brussel, 22 juni 1976, *T.S.R.*, 1977, 128, *R.W.*, 1977-78, 1053, noot HOUBEN, M.; Wrr. Brussel, 17 januari 1970, *T.S.R.*, 1970, 309, noot HELIN, G.; Arbrb. Brussel, 5 februari 1971, *J.T.T.*, 1971, 66; Arbrb. Antwerpen, 7 december 1976, *R.W.*,

## 2. Nauwkeurig en ondubbelzinnig

Aangezien de proeftijd de uitzondering is, vanwege de onzekerheid die ze meebrengt wat betreft de vastheid van betrekking, moet de werknemer nauwkeurig en ondubbelzinnig ingelicht worden over de duur ervan vanaf zijn indiensttreding. (141)

Wanneer de duur van de proeftijd onvoldoende bepaald is, zodat niet duidelijk is welke de overeengekomen duur is, dan is niet het hele beding van proeftijd nietig maar moet de duur teruggebracht worden tot het wettelijk minimum (zeven dagen voor werklieden en één maand voor bedienden of handelsvertegenwoordigers) (art. 48, §2 en 67, §2 WAO). (142)

Het proefbeding dat luidt als volgt : "Proef van maand tot maand met een maximum van drie maanden vanaf 5 november 1969" laat de bediende niet toe de duur van de proeftijd te kennen. (143)

"Het beding in een arbeidsovereenkomst voor bedienden dat bepaalt dat de proeftijd van één tot zes maanden zal duren, is geen bepaling van de duur van de proef maar enkel van de grenzen binnen dewelke de conventionele duur moest vastgesteld worden." (144)

Bij de aanwerving "op proef voor een periode van maximum drie maanden en minimum één maand" is er geen preciese duur bepaald zodat de duur moet teruggebracht worden tot de minimumduur. (145)

"Een proefbeding, voorzien voor een periode van maximum zes maanden en minimum één maand is dubbelzinnig en verwarrend en moet geïnterpreteerd worden in het nadeel van de werkgever." (146)

Wanneer een proefbeding werd overeengekomen en de vermelding "minimum 1 maand" werd geschrapt, doch bij de vermelding "maximum 6-12 maanden" werd geen keuze gemaakt, dan is er geen duur bepaald. Uit niets bleek dat partijen wilden refereren aan de WAO en het daarin aangeduid plafond, in casu 6 maanden. Bovendien is "6 maanden maximum" geen duur maar een maximum en dus geen juiste bepaling van een bepaald aantal maanden. (147)

De duur van de proeftijd is niet op afdoende wijze bepaald wanneer overeengekomen wordt : "Al naargelang het salaris lager is dan 812.000 F zullen de eerste maanden worden aanzien als proeftermijn". (148)

---

1977-78, 467, *J.T.T.*, 1977, 257; Arbrb. Brussel, 2 maart 1977, *J.T.T.*, 1977, 256; Arbrb. Antwerpen, 4 maart 1980, *Soc. Kron.*, 1982, 451.

Contra Arbh. Brussel, 10 januari 1979, *T.S.R.*, 1980, 66 ("Verlenging zou kunnen in het voordeel van de werknemer aangezien de wet betreffende de arbeidsovereenkomsten de beveiliging van zijn belangen beoogt."); COLENS, A. en COLENS, M., *Le contrat d'emploi. Contrat de travail des employés*, Brussel, Larcier, 1980, p. 101, nr. 56 (De proeftijd kan verlengd worden, op voorwaarde dat hij het wettelijk maximum niet overschrijdt); STEYAERT, J., *Arbeidsovereenkomst. Handarbeiders en bedienden*, Gent, Story-Scientia, 1973, nr. 476 ("Indien het bewezen is dat de werknemer er voordeel bij heeft de proeftermijn te hernieuwen, en indien er geen twijfel bestaat over het feit dat hij er zelf op aangedrongen heeft, dan mag op zijn vraag ingegaan worden, de regeling beoogt immers zijn bescherming.")

(141) Arbh. Bergen, 13 december 1984, *J.T.T.*, 1985, 131, noot; Arbrb. Antwerpen, 9 juni 1987, *R.W.*, 1987-88, 647.

(142) Zie Cass., 25 januari 1982, *T.S.R.*, 1982, 596 (In casu ondertekenden partijen een brief waarin bepaald werd dat de proefperiode minimum één maand en maximum drie maanden zou bedragen. Het Hof van Cassatie overwoog : "dat de interpretatie die het arrest geeft en volgens welke in de in het middel bedoelde brief, niet de duur van de proeftijd wordt bepaald maar alleen de grenzen binnen dewelke de proeftijd mag bepaald worden, met de inhoud van de brief niet onverenigbaar is; dat het arrest derhalve de bewijskracht van de brief niet miskent"); Arbh. Brussel, 12 mei 1987, *J.T.T.*, 1987, 316; Arbh. Antwerpen, 14 december 1989, *J.T.T.*, 1990, 360; Arbh. Gent, 18 november 1991, *Soc. Kron.*, 1992, 113; Arbrb. Charleroi, 12 maart 1984, *J.T.T.*, 1984, 386. *T.S.R.*, 1984, 492.

(143) Arbh. Luik, 2 april 1974, *Jur. Liège*, 1974-75, 82.

(144) Arbrb. Luik, 8 juni 1976, *Jur. Liège*, 1976-77, 156.

(145) Arbh. Luik, 20 januari 1983, *J.T.T.*, 1983, 183.

(146) Arbh. Luik, 27 januari 1983, *Jur. Liège*, 1983, 229.

(147) Arbh. Gent, 18 november 1991, *Soc. Kron.*, 1992, 113.

(148) Arbh. Antwerpen, 14 december 1989, *J.T.T.*, 1990, 360.



## Hoofdstuk IV. Eenmaligheid van de proef

### I. Proeftijd is uitzondering op vastheid van betrekking

Eén der fundamentele beginselen van het moderne arbeidsrecht, tot stand gekomen na de Tweede Wereldoorlog, is de vastheid van betrekking als voornaamste bron van bestaanszekerheid, die op loonszekerheid steunt. (149)

Zoals reeds gesteld, is het beding van proeftijd een uitzondering op dat beginsel van vastheid van betrekking. De proefperiode plaatst de werknemer immers in een onzekere toestand: tijdens de proeftijd kan de arbeidsovereenkomst voor werklieden eenzijdig beëindigd worden zonder opzeggingstermijn en de arbeidsovereenkomst voor bedienden met een verkorte opzeggingstermijn. De wetgever heeft die onzekere toestand sterk willen beperken. Daarom moet het beding van proeftijd beperkend geïnterpreteerd worden, in het voordeel van de werknemer. (150)

Een beding van proeftijd mag bijgevolg enkel aangewend worden voor het doel waarvoor de wetgever het toegelaten heeft, d.w.z. voor de werknemer om het werk en de arbeidsvoorwaarden te beoordelen en voor de werkgever om de kwaliteiten en de bekwaamheid van de werknemer te onderzoeken. (151) Een beding van proeftijd is niet te verantwoorden als de werkgever de bekwaamheid van de werknemer m.b.t. een bepaalde taak al kent, op grond van een vroegere tewerkstelling. Het beding van proeftijd is dus in principe éénmalig. (152) Ofwel zijn werkgever en werknemer tevreden en ontstaat er een definitieve arbeidsovereenkomst, ofwel is de proef niet geslaagd en wordt de overeenkomst door één van de partijen beëindigd vóór het einde van de proeftijd. (153)

### II. Opeenvolgende proefbedingen voor dezelfde taken

Wanneer partijen verbonden geweest zijn door een arbeidsovereenkomst met een beding van proeftijd, kunnen ze na het beëindigen van die overeenkomst niet opnieuw een overeenkomst met een beding van proeftijd sluiten voor dezelfde taken. (154) Het proefbeding in de tweede overeenkomst is dan ongeldig. (155)

De werkgever heeft immers tijdens de eerste proefperiode al de kans gehad om de geschiktheid van de werknemer voor die taak te beoordelen en de werknemer heeft de arbeidsvoorwaarden ook al kunnen onderzoeken.

---

(149) DEPREZ, U., "Vastheid van de dienstbetrekking", *R.W.*, 1970-71, k. 1695 en 1700.

(150) Arbrb. Antwerpen, 18 september 1984, *J.T.T.*, 1985, 134; Arbrb. Brussel, 11 juni 1991, *J.T.T.*, 1993, 15.

(151) HOUBEN, M., noot onder Arbh. Brussel, 22 juni 1976, *R.W.*, 1977-78, 1056.

(152) Arbh. Brussel, 24 september 1985, *J.T.T.*, 1987, 273. QUISTHOUDT, C., *De arbeidsovereenkomst der werklieden*, Brussel, D.A.P., 1966, 56-57.

(153) BLANPAIN, R., noot onder Wrr. Ber. Brussel, 11 januari 1965, *T.S.R.*, 1965, 165; BLANPAIN, R., "Het proefbeding", in *Handleiding bij de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten*, R.S.R. nr. 5, Antwerpen, Kluwer, 1979, nr. 15.

(154) Wrr. Ber. Brussel, 11 januari 1965, *T.S.R.*, 1965, 163, noot BLANPAIN R.; Arbh. Bergen, 5 januari 1976, *J.T.T.*, 1976, 85, *T.S.R.*, 1976, 240; Arbh. Brussel, 24 september 1985, *J.T.T.*, 1987, 273; Arbh. Luik, 20 oktober 1988, *J.T.T.*, 1989, 393; Arbrb. Bergen, 17 december 1973, *T.S.R.*, 1974, 586, *J.T.T.*, 1974, 253, noot; Arbrb. Antwerpen, 18 september 1984, *J.T.T.*, 1985, 134.

Contra Arbrb. Antwerpen, 22 oktober 1984, *T.S.R.*, 1985, 406. (De Arbeidsrechtbank besliste dat geen enkele wetsbepaling partijen verbiedt om na beëindiging van een vroegere overeenkomst, een nieuwe overeenkomst met een proefbeding te sluiten. De geldigheid kan betwist worden wanneer de nieuwe overeenkomst een wetsomzeiling zou beoogd hebben of wilsgebreken zou vertoond hebben.)

C. Quisthoudt stelde dat een tweede overeenkomst met een proefbeding mogelijk was voor hetzelfde werk, wanneer wegens schorsing van de uitvoering van de overeenkomst de termijn van 14 dagen voor werklieden verstrekken was zonder dat de effectieve prestaties van die aard geweest waren dat partijen hadden kunnen oordelen over de wenselijkheid van een definitieve overeenkomst. (QUISTHOUDT, C., *De arbeidsovereenkomst der werklieden*, Brussel, D.A.P., 1966, 57) Dit standpunt van Quisthoudt kan bijgetreden worden, aangezien in dit geval partijen hun wederzijdse rechten en plichten nog niet hebben kunnen beoordelen. Het zal hier waarschijnlijk in het voordeel van de werkmans zijn, dat een nieuw beding van proeftijd mag opgenomen worden.

(155) Arbh. Luik, 20 oktober 1988, *J.T.T.*, 1989, 393 (Het tweede beding van proeftijd had geen oorzaak in de zin van art. 1131 B.W. en bijgevolg kon deze verbintenis geen gevolg hebben. De oorzaak was hier ongeoorloofd omdat het de bedoeling was, door het opnemen van het tweede beding van proeftijd, de dwingende bepalingen betreffende de opzeggingstermijnen te vermijden.); Arbrb. Brussel, 10 september 1991, *R.A.B.*, 1991, 504.

De door de wet vastgestelde maximumduur voor het beding van proeftijd moet volstaan om een inzicht te verwerven in de wederzijdse rechten en plichten. Opeenvolgende proefbedingen voor eenzelfde werk zijn dus verboden. (156)

Dat tussen beide overeenkomsten met een beding van proeftijd voor dezelfde functie een onderbreking voorkomt, doet in principe niet terzake : werkgever en werknemer kennen mekaar en het werk immers al. Tenzij - maar dit zou door de werkgever moeten bewezen worden - de elementen van de functie zodanig gewijzigd zijn, wat na een zekere tijd mogelijk is, dat de bekwaamheid van de werknemer opnieuw moet onderzocht worden of tenzij de onderbreking zolang geduurd heeft dat de bekwaamheid van de werknemer ook opnieuw moet onderzocht worden. (157)

Opeenvolgende proefbedingen voor eenzelfde functie zijn zelfs verboden wanneer de eerste arbeids-overeenkomst met een geldige opzegging beëindigd werd en de tweede overeenkomst gesloten werd op verzoek van de werknemer. (158)

### III. Opeenvolgende proefbedingen voor verschillende functies

Op het verbod van opeenvolgende proefbedingen geldt één uitzondering : na een eerste arbeids-overeenkomst met een beding van proeftijd kunnen partijen een nieuwe overeenkomst met een beding van proeftijd sluiten voor een nieuwe functie, die werkelijk verschillend is van de eerste. (159)

- (156) Het moet gaan om opeenvolgende proefbedingen voor eenzelfde werk, 'ten dienste van dezelfde werkgever' opdat ze verboden zouden zijn. (Arbh. Luik, 21 december 1983, *T.S.R.*, 1984, 189; Arbrb. Brussel, 27 juni 1983, *J.T.T.*, 1984, 12; Arbrb. Brussel, 10 september 1991, *R.A.B.*, 1991, 504; Arbrb. Brussel, 16 september 1991, *R.A.B.*, 1991, 511.)

In verband met het begrip 'dezelfde werkgever', zie Arbh. Brussel, 3 februari 1987, *Soc. Kron.*, 1988, 43, bevest. Cass., 18 april 1988, *A.C.*, 1987-88, 1028, *Soc. Kron.*, 1988, 299. Het begrip *zelfde werkgever* beoogt de economische exploitatieëenheid die de onderneming uitmaakt, ongeacht de wijziging van haar juridische aard. (VOTQUENNE, D., "Opzegging", in *Aanwerven, Tewerkstellen, Ontslaan (ATO)*, Antwerpen, Kluwer rechtswetenschappen, losbl., O 102-535.)

Ook in geval van wijziging van de werkgever ingevolge de *overgang van een onderneming* krachtens overeenkomst, gaan de rechten en verplichtingen die voor de vervreemder voortvloeien uit de bestaande arbeidsovereenkomsten over op de verkrijger. (Art. 7 CAO nr. 32bis van 7 juni 1985 betreffende het behoud van de rechten van de werknemers bij wijziging van werkgever ingevolge de overgang van ondernemingen krachtens overeenkomst en tot regeling van de rechten van de werknemers die overgenomen worden bij overname van activa na faillissement of gerechtelijk akkoord door boedelafstand, algemeen verbindend verklaard bij K.B. 25 juli 1985, *B.S.*, 9 augustus 1985.) De verkrijger kan hier dus geen nieuwe proeftijd bedingen voor hetzelfde werk; zo'n beding is nietig. (Idem Arbh. Luik, 8 september 1986, *J.T.T.*, 1987, 64; Arbh. Brussel, 26 mei 1989, *J.T.T.*, 1989, 491.)

Bij overname van werknemers ingevolge de gehele of gedeeltelijke overname van activa van een failliete onderneming of van een onderneming die het voorwerp is van een gerechtelijk akkoord door boedelafstand, kunnen de individuele arbeidsvoorwaarden door de partijen opnieuw worden vastgesteld. (Art. 13 en de commentaar bij dit artikel van de CAO nr. 32bis van 7 juni 1985 betreffende het behoud van de rechten van de werknemers bij wijziging van werkgever ingevolge de overgang van ondernemingen krachtens overeenkomst en tot regeling van de rechten van de werknemers die overgenomen worden bij overname van activa na faillissement of gerechtelijk akkoord door boedelafstand, algemeen verbindend verklaard bij K.B. 25 juli 1985, *B.S.*, 9 augustus 1985.) Toch mag aangenomen worden dat wanneer hier geoordeeld wordt dat het om dezelfde werkgever gaat, de overnemers geen nieuw beding van proeftijd kunnen inlassen voor hetzelfde werk. De bedoeling zou dan immers zijn de dwingende bepalingen betreffende de opzeggingstermijnen te vermijden. De collectieve arbeidsovereenkomsten zijn ondergeschikt aan de dwingende bepalingen van de wet (art. 51 Wet 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, *B.S.*, 15 januari 1969). Idem BLANPAIN, R., "Het proefbeding", in *Arbeidsrecht*, BLANPAIN, R. (ed.), Brugge, Die Keure, losbl., II-2, 21.

- (157) Arbh. Luik, 20 oktober 1988, *J.T.T.*, 1989, 393. BLANPAIN, R., "Het proefbeding", in *Handleiding bij de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten*, R.S.R. nr. 5, Antwerpen, Kluwer, 1979, nr. 19.

- (158) Arbh. Bergen, 5 januari 1976, *J.T.T.*, 1976, 85, *T.S.R.*, 1976, 240; Arbh. Brussel, 24 september 1985, *J.T.T.*, 1987, 273 ("dat zelfs met akkoord van beide partijen een tweede proef ongeldig is"). BLANPAIN, R., noot onder Wrr. Ber. Brussel, 11 januari 1965, *T.S.R.*, 1965, 165-166.

Contra STEYAERT, J., *Arbeidsovereenkomst. Bedienden*, Brussel, Larcier, 1966, nr. 177 en HELIN, G., noot onder Arbrb. Antwerpen, 20 december 1976, *T.S.R.*, 1978, 109 (Opeenvolgende proefperiodes zijn geldig als ze enkel in het belang van de werknemer zijn toegestaan. Dat de werknemer een nieuwe proef gevraagd heeft is echter op zich onvoldoende.).

- (159) Wrr. Ber. Bergen, 21 juni 1969, *T.S.R.*, 1969, 372; Arbh. Brussel, 22 oktober 1973, *J.T.T.*, 1974, 119; Arbh. Brussel, 22 juni 1976, *T.S.R.*, 1977, 128, *R.W.*, 1977-78, 1053, noot HOUVEN M. (In casu waren de verschillende taken : eerst secretaresse-stenotypiste, later stenotypiste en telexiste in de dienst factory sales); Arbh. Antwerpen, 18 november 1977, *T.S.R.*, 1978, 441, noot; Arbh. Antwerpen, 28 februari 1978, *Or.*, 1979, 96b (Er is sprake van een nieuwe dienstbetrekking bij het invoeren van een belangrijke wijziging in de economie van de verhouding tussen partijen, zoals de accentverschuiving van een bezoldiging volgens resultaten maar een gewaarborgd loon plus onkostenvergoeding.); Arbh. Brussel, 11 mei 1984, *J.T.T.*, 1985, 132, noot, *T.S.R.*, 1985, 46 (In casu besliste het Hof dat steno-dactylo en secretaresse geen

Of het werkelijk om een verschillende functie gaat moet door de feitenrechter beoordeeld worden. (160) De arbeidsrechtbank of het arbeidshof moet onderzoeken of de verschillen zodanig zijn dat de werkgever onmogelijk kon oordelen over de bekwaamheid van de werknemer voor de tweede functie, op basis van diens prestaties in de eerste functie. (161)

#### IV. Nieuw beding van proeftijd bij promotie

Is een nieuw beding van proeftijd mogelijk wanneer aan een werknemer, na een aantal jaren tewerkstelling en bij wijze van promotie, ander werk wordt gegeven ?

Martin Vranken antwoordt hier ontkennend op. Wanneer een werknemer reeds geruime tijd in dienst is, mag men volgens hem aannemen dat de werkgever zich een beeld heeft kunnen vormen omtrent diens geschiktheid voor de nieuwe job. Ook de werknemer kent de werkgever en de arbeidssituatie. Het toelaten van een proeftermijn in het kader van een nieuwe arbeidsovereenkomst bij promotie zou, volgens Martin Vranken, de essentiële betekenis van de proef geweld aandoen. (162)

Anderen nemen echter een meer genuanceerd standpunt in. Een meerderheid blijkt het erover eens te zijn dat wanneer een werknemer gepromoveerd wordt in een nieuwe functie, de nieuwe overeenkomst een beding van proeftijd kan bevatten. (163) Over wat er moet gebeuren wanneer de proef mislukt, met name of de werknemer terug moet geplaatst worden in zijn oude functie of niet, is er geen eensgezindheid.

De arbeidsrechtbank te Luik stelde op 28 november 1974 dat het tegen de wil van de wetgever zou zijn, indien een proefbeding zou opgelegd worden aan de bedienden als ze een hogere functie willen bekleden binnen het kader van hun normale activiteiten. Maar de arbeidsrechtbank voegde eraan toe dat het proefbeding gesloten om de werknemer toe te laten tot een totaal nieuwe functie, wel geldig is. Maar dit beding van proeftijd is slechts geldig als de bediende die niet voldoet in zijn nieuwe functie, kan gereïntegreerd worden in zijn oude functie zodat de werkgever niet ontsnapt aan de wettelijke opzeggingstermijnen. (164)

---

essentieel verschillende functies zijn.); Arbh. Brussel, 24 september 1985, *J.T.T.*, 1987, 273; Arbh. Brussel, 4 september 1987, *Med. V.B.O.*, 1989, 556 ("De functie van hulpverpleger voor nachtdienst vereist andere bijzondere hoedanigheden dan die van een werknemer die dezelfde functie uitoefent maar dan overdag"); Arbh. Luik, 12 november 1990, *J.T.T.*, 1991, 260, noot; Arbrb. Luik, 28 oktober 1974, *Pas.*, III, 1975, 15 (In casu waren de verschillende functies : eerst nachtelijke portier-ontvanger en later zelfstandig opziener); Arbrb. Brussel, 24 februari 1988, *R.A.B.*, 1988, 148 ('Vendeuse-retoucheuse' en 'vendeuse' zijn geen verschillende functies); Arbrb. Brussel, 11 juni 1991, *J.T.T.*, 1993, 15 (De werkgever toonde niet aan dat er in zijn onderneming enig noemenswaardig verschil bestond tussen de functie van 'dactylo-telefoniste' en die van 'section secretary').

QUISTHOUDT, C., *De arbeidsovereenkomst der werklieden*, Brussel, D.A.P., 1966, 57; STEYAERT, J., *Arbeidsovereenkomst. Handarbeiders en bedienden*, Gent, Story-Scientia, 1973, nr. 477; HOUBEN, M., noot onder Arbh. Brussel, 22 juni 1976, *R.W.*, 1977-78, 1056; HELIN, G., noot onder Arbrb. Doornik, 26 november 1976, *Or.*, 1977, 156; BLANPAIN, R., "Het proefbeding", in *Handleiding bij de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten*, R.S.R. nr. 5, Antwerpen, Kluwer, 1979, nr. 15; COLENS, A. en COLENS, M., *Le contrat d'emploi*, Brussel, Larcier, 1980, p. 99, nr. 55.

Contra Arbrb. Doornik, 26 november 1976, *Or.*, 1977, 153, noot HELIN G., *J.T.T.*, 1977, 54, noot; Arbrb. Antwerpen, 20 december 1976, *T.S.R.*, 1978, 104, noot HELIN G.; Arbrb. Brussel, 2 maart 1977, *J.T.T.*, 1977, 256; TAQUET, M. en WANTIEZ, C., "La clause d'essai insérée dans les contrats d'emploi à durée indéterminée", *J.T.T.*, 1970, 28 ("même si les fonctions venaient à être conventionnellement modifiées, elles ne pourraient justifier une nouvelle période d'essai"); DE KEYZER, P., "Het beding van proeftijd in de arbeidsovereenkomst voor bedienden", *Or.*, 1975, 102; WANTIEZ, C. en NEVEN, J.F., "La succession de périodes d'essai", *J.T.T.*, 1989, 382-383.

(160) BLANPAIN, R., noot onder Wrr. Ber. Brussel, 11 januari 1965, *T.S.R.*, 1965, 165; HOUBEN, M., noot onder Arbh. Brussel, 22 juni 1976, *R.W.*, 1977-78, 1057.

(161) Arbh. Luik, 12 november 1990, *J.T.T.*, 1991, 260, noot; Arbrb. Brussel, 24 februari 1988, *R.A.B.*, 1988, 148; Arbrb. Brussel, 5 maart 1990, *R.A.B.*, 1990, 210. (De arbeidsrechtbank besloot in het laatste geval dat Sabena kon oordelen over de bekwaamheid van de werknemster voor de tweede functie ('agent de trafic enregistrement') op basis van haar prestaties in de eerste functie (stewardess gedurende 1 jaar en 3 maanden). Sabena bewees niet dat er een essentieel verschil was in de aard van deze twee functies.)

(162) VRANKEN, M., "Het proefbeding", *Or.*, 1983, 45-46.

(163) Idem Arbh. Luik, 1 maart 1984, *J.T.T.*, 1985, 132 (arbeider die bediende wordt); Arbh. Luik, 8 mei 1985, *J.T.T.*, 1986, 190, noot (arbeider die bediende wordt, met een hoger loon).

(164) Arbrb. Luik, 28 november 1974, *Jur. Liège*, 1974-75, 206.

Idem HELIN, G., noot onder Arbrb. Doornik, 26 november 1976, *Or.*, 1977, 156 (Wanneer de opzeggingstermijn waarop de werknemer gelet op zijn verworven anciënniteit recht zou gehad hebben in geval van ontslag, langer is dan de duur van de proeftijd, wordt de uitvoering van het eerste contract geacht geschorst te zijn gedurende de proefperiode. Als de proef niet slaagt, zal de werknemer in zijn vroegere functies hernomen moeten worden.); BLANPAIN, R., "Het proefbeding", in *Handleiding bij de*

De Werkrechtersraad van Beroep te Brussel had op 18 april 1968 ook beslist dat een proefbeding kon worden opgenomen, wanneer het om een nieuwe functie ging. (In casu ging het om een arbeider, belast met de levering van goederen aan de klanten die gepromoveerd werd tot bediende-magazijnmeester.) De Werkrechtersraad van Beroep stelde echter dat wanneer de nieuwe overeenkomst eenzijdig beëindigd werd door de werkgever tijdens de proefperiode met een opzeggingstermijn van 7 dagen, het vroeger geldende arbeidscontract niet automatisch opnieuw van kracht werd tenzij partijen het tegenovergestelde hadden bedongen. (165)

De Werkrechtersraad van Beroep te Bergen steunde op 21 juni 1969 wel reeds de idee van de reïntegratie, na het mislukken van de werknemer in zijn nieuwe functie. Wanneer partijen in de loop van de dienstverbintenis (dus wanneer de werknemer al een tijd verbonden is met de onderneming met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd) een nieuw contract met een beding van proeftijd sluiten voor de uitoefening van andere functies, gaat de beëindiging van dat contract niet noodzakelijk gepaard met de beëindiging van de dienstverbintenis. De werknemer kan immers worden teruggeplaatst in zijn oude functie. Tijdens de proefperiode kan het nieuwe contract beëindigd worden met een opzeggingsstermijn van zeven dagen (voor bedienden), maar de dienstverbintenis kan slechts worden beëindigd met inachtneming van de opzeggingstermijnen voorgeschreven voor de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. De Werkrechtersraad van Beroep deed hier dus een beroep op het sociologisch begrip 'dienstverbintenis', d.w.z. het verbonden zijn van de werknemer met de onderneming, om de reïntegratie te ondersteunen. Het 'contract' is een juridische term die wijst op het mechanisme volgens hetwelk de dienstverbintenis gerealiseerd wordt, aldus de Werkrechtersraad van Beroep. (166)

Het Hof van Cassatie bevestigde in 1988 het arrest van het Arbeidshof te Brussel van 3 februari 1987 (167) dat stelde (*vertaling*) "dat verweerder, door op 29 november 1983 van de moedermaatschappij E.C.S. over te gaan naar het agentschap voor Wallonië, de P.V.B.A. Copin, met dezelfde werkgever verbonden is gebleven, en dat de brief van 30 november 1983 slechts een ontslag is uit verweerders functies bij de moedermaatschappij om een nieuwe functie bij het agentschap Wallonië uit te oefenen, waarbij het geenszins de bedoeling was de samenwerking tussen de partijen te verbreken, het nieuw beding van proeftijd de werkgever dus enkel de mogelijkheid wilde bieden te oordelen of de proef geslaagd was; dat de werkgever, wanneer hij die proef beëindigt, de werknemer een opzeggingstermijn van zeven dagen moest geven als bepaald bij artikel 81 van de wet van 3 juli 1978, alvorens hem zijn vroegere functies opnieuw te laten uitoefenen; dat verweerder derhalve, nu zulks niet is gebeurd, en hij op 16 maart 1984 werd ontslagen, derhalve een anciënniteit van tien maanden kon laten gelden en aanspraak maken op een opzeggingstermijn van vier maanden". (168)

## V. Proef na stage of test

Zoals hiervoor reeds werd uiteengezet, moet het beding van proeftijd onderscheiden worden van de beroepsopleidingsstage. Deze stage heeft tot doel de 'werknemer' voor te bereiden op zijn nieuwe functie door hem een scholing te geven. De stage is in principe gratis. De persoon die de proefperiode doorloopt is echter een volwaardige werknemer die reële arbeidsprestaties verricht en daarvoor een loon ontvangt.

Een proeftijd kan dus volgen op zo'n stageperiode, aangezien beiden een verschillend doel hebben. (169)

---

wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, R.S.R. nr. 5, Antwerpen, Kluwer, 1979, nr. 18; COLENS, A. en COLENS, M., *Le contrat d'emploi. Contrat de travail des employés*, Brussel, Larcier, 1980, p. 99, nr. 55.

- (165) Wrr. Ber. Brussel, 18 april 1968, *Med. V.B.N.*, 1969, 2546.  
Idem STEYAERT, J., *Arbeidsovereenkomst. Handarbeiders en bedienden*, Gent, Story-Scientia, 1973, nr. 481 (De werknemer die de nieuwe overeenkomst met proefbeding ondertekent, moet er ook alle rechtsgevolgen van dragen.).
- (166) Wrr. Ber. Bergen, 21 juni 1969, *T.S.R.*, 1969, 372.
- (167) Arbh. Brussel, 3 februari 1987, *Soc. Kron.*, 1988, 43.
- (168) Cass., 18 april 1988, *A.C.*, 1987-88, 1028, *Soc. Kron.*, 1988, 299.
- (169) Arbh. Brussel, 14 mei 1980, *Med. V.B.O.*, 1981, 3581; Arbrb. Luik, 6 december 1972, *Jur. Liège*, 1972-73, 133, *J.T.T.*, 1973, 60; Arbrb. Namen, 19 december 1983, *Rev. Rég. Dr.*, 1984, 107; Arbrb. Brussel, 26 november 1984, *J.T.T.*, 1985, 133. DE GOLS, M., "De proefperiode", *Or.*, 1990, 17.

Het beding van proeftijd moet ook onderscheiden worden van de voorafgaande proeven (de test). Tijdens de test wordt geen reële arbeidsprestatie geleverd die ten goede komt aan de onderneming en er wordt dan ook geen loon voor betaald. Na zo'n test kan dus nog een geldig beding van proeftijd opgenomen worden in de arbeidsovereenkomst. (170)

#### VI. Proef na stageovereenkomst in het kader van het K.B. nr. 230.

De stageovereenkomst in het kader van het K.B. nr. 230 van 21 december 1983 betreffende de stage en de inschakeling van jongeren in het arbeidsproces is een arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd, die geacht wordt een proefbeding te bevatten (art. 21, eerste en tweede lid K.B. nr. 230). De stage in de privé-sector loopt over een periode van 6 maanden of 26 weken. Deze stage kan verlengd worden met één enkele periode van 6 maanden of 26 weken. (art. 17, eerste en tweede lid K.B. nr. 230) (171)

De arbeidsrechtbank te Brussel stelde dat het proefbeding opgenomen in de 'stageovereenkomst-verlenging' (172) nietig was, omdat een tweede proefbeding voor hetzelfde werk bij dezelfde werkgever ongeldig is. Het principe van de eenmaligheid van het beding van proeftijd moet streng geïnterpreteerd worden, besliste de arbeidsrechtbank te Brussel terecht. (173)

Na verloop van de stageovereenkomst kan geen arbeidsovereenkomst met een proefbeding gesloten worden voor dezelfde functies. Opeenvolgende proefperiodes voor eenzelfde werk zijn immers verboden. (174)

#### VII. Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd na proeftijd

Wanneer partijen, om het verbod van opeenvolgende proefperiodes voor eenzelfde werk te omzeilen, na een overeenkomst voor onbepaalde tijd met een proefperiode van 3 maanden, twee arbeidsovereenkomsten voor een bepaalde tijd van 1 maand sluiten, zijn deze onwettelijk. Zij hadden in feite tot doel de proeftijd te verlengen. (175)

De onregelmatigheid van de handeling staat nochtans niet automatisch vast; ze moet bewezen worden. (176)

### Hoofdstuk V. Schorsing van de uitvoering van het proefbeding

#### I. Uitvoering onder de gewone voorwaarden geschorst

Art. 26, eerste lid van de WAO bepaalt dat de door overmacht ontstane gebeurtenissen de beëindiging van de overeenkomst niet tot gevolg hebben wanneer zij slechts tijdelijk de uitvoering van de overeenkomst schorsen. De wetgever is met het oog op de vastheid van betrekking tussengekomen, om de gevolgen van bepaalde gevallen van overmacht te regelen en het beëindigen van de arbeidsovereenkomst te voorkomen. (177)

---

(170) Arbrb. Namen, 19 december 1983, *Rev. Rég. Dr.*, 1984, 107.

(171) Cf. infra Deel IV. De stageovereenkomst.

(172) Na een eerste stageovereenkomst van zes maanden met een proeftijd van twee maanden werd in casu een nieuwe stageovereenkomst gesloten voor zes maanden, 'stageovereenkomst-verlenging' geheten, met opnieuw een proeftijd van twee maanden.

(173) Arbrb. Brussel, 11 juni 1991, *J.T.T.*, 1993, 15.

(174) Arbrb. Verviers, 6 februari 1980, *J.T.T.*, 1980, 253; Arbrb. Antwerpen, 27 april 1982, *R.W.*, 1982-83, 1998.

Contra VAN EECKHOUTTE, W., SAELAERT, C., DEMEDTS, M en TAGHON, A., "Overzicht van rechtspraak. Arbeidsovereenkomsten (1976-1987)", *T.P.R.*, 1989, p. 575, nr. 128. (Zij menen dat het onderscheid tussen de arbeidsovereenkomst en de stageovereenkomst, die als doel heeft een praktische opleiding te verstrekken als overgang tussen het genoten onderwijs en de beoogde tewerkstelling, tot gevolg heeft dat geldig een arbeidsovereenkomst met proeftijd kan gesloten worden met een werknemer die eerst als stagiair in dienst was genomen.)

(175) Arbrb. Brussel, 7 mei 1971, *T.S.R.*, 1971, 154. Zie ook Arbrb. Hasselt, 29 mei 1989, *Limb. Rechtsl.*, 1989, 162.

(176) Arbh. Brussel, 22 oktober 1980, *Med. V.B.O.*, 1981, 487.

(177) Zie onder andere art. 26-31 WAO. DEPREZ, U., "Vastheid van de dienstbetrekking", *R.W.*, 1970-71, k. 1695-1696.

Tijdens de proeftijd wordt de uitvoering van de arbeidsovereenkomst onder de gewone voorwaarden (omwille van dezelfde oorzaken) geschorst (178). Alle wettelijke bepalingen betreffende de arbeidsovereenkomst waarin het proefbeding werd ingelast zijn immers van toepassing tijdens de proeftijd, behoudens de door de wet bepaalde uitzonderingen (cf. supra Hoofdstuk I, II.). Enkele bijzondere gevallen van schorsing worden hierna besproken.

## II. Ziekte of ongeval

De onmogelijkheid voor de werknemer om zijn werk te verrichten ten gevolge van ziekte of ongeval, schorst de uitvoering van de overeenkomst (art. 31, §1 WAO).

### 1. Gewaarborgd loon

In geval van arbeidsongeschiktheid wegens ziekte, andere dan een beroepsziekte, of wegens een ongeval, ander dan een arbeidsongeval of een ongeval op de weg naar of van het werk hebben de werkmans en de bediende aangeworven op proef, recht op hun normaal loon gedurende 7 dagen en op 60 % van het gedeelte van dat loon dat de loongrens die in aanmerking komt voor de berekening van de uitkeringen van de ziekte en invaliditeitsverzekering niet overschrijdt, gedurende de zeven daaropvolgende dagen. (179)

De eerste werkdag van de periode van arbeidsongeschiktheid is een carensdag, wanneer de arbeidsongeschiktheid geen veertien dagen duurt. De periode van gewaarborgd loon begint dan pas de volgende dag. Wanneer ter uitvoering van artikel 27 van de WAO de werkgever het loon moet uitbetalen voor de dag waarop de arbeidsongeschiktheid een aanvang nam (gewaarborgd dagloon), is de carensdag de eerste volgende werkdag terwijl de dag betaald met toepassing van artikel 27 beschouwd wordt als de eerste dag van de periode van gewaarborgd loon. (180)

De werkmans en de bediende op proef moeten zonder onderbreking gedurende tenminste één maand in dienst van dezelfde onderneming zijn gebleven. (181) Deze voorwaarde kan tijdens de proeftijd wel moeilijkheden opleveren. (182)

In geval van arbeidsongeschiktheid wegens een arbeidsongeval, een ongeval op de weg naar of van het werk, of een beroepsziekte hebben de werkmans en de bediende aangeworven op proef, recht op het normaal loon gedurende een periode van zeven dagen. (183) Hier is er geen carensdag en er wordt ook geen minimum anciënniteit vereist.

Krachtens de C.A.O. nr. 12bis van 26 februari 1979 tot aanpassing van de C.A.O. nr. 12 van 28 juni 1973, betreffende het toekennen van een gewaarborgd maandloon aan de werklieden in geval van arbeidsongeschiktheid ingevolge ziekte, ongeval van gemeen recht, arbeidsongeval of beroepsziekte, aan de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten (184) en de C.A.O. nr. 13bis van 26 februari 1979 tot aanpassing van de C.A.O. nr. 13 van 28 juni 1973, betreffende het toekennen van een gewaarborgd maandloon aan sommige bedienden in geval van arbeidsongeschiktheid ingevolge ziekte, ongeval van gemeen recht, arbeidsongeval of beroepsziekte, aan de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten (185), genieten de werklieden en de bedienden aangeworven op proef,

---

(178) TAQUET, M. en WANTIEZ, C., "La clause d'essai insérée dans les contrats d'emploi à durée indéterminée", *J.T.T.*, 1970, p. 28, nr. 36; NAESSENS, A., "Het proefbeding", *Bulletin Instituut voor Arbeidsrecht*, nr. 1, Leuven, 1970, 29; COLENS, A. en COLENS, M., *Le contrat d'emploi. Contrat de travail des employés*, Brussel, Larcier, 1980, p. 109, nr. 63; DE GOLS, M., "De proefperiode", *Or.*, 1990, 18 ("Deze regeling geldt voor alle schorsingen ... of zij nu een wettelijke basis (ziekte, vakantie, ...) of een conventionele basis (verlof zonder wedde) kennen of op rechtspraak zijn gesteund (staking en lock-out)"). Ook de conventionele schorsingen, zoals het verlof zonder wedde, worden bedoeld in artikel 67, §3 van de WAO. (Arbh. Bergen, 20 april 1989, *J.T.T.*, 1989, 390.)

(179) Art. 52, §1, eerste lid en art. 71, eerste lid WAO.

(180) Art. 52, §1, tweede lid en art. 71, tweede lid WAO.

(181) Art. 52, §1, vijfde lid WAO.

(182) Voor de pas aangeworven werklieden is het recht op gewaarborgd loon *tijdens de proeftijd* in dit geval zelfs helemaal theoretisch, aangezien de maximumduur van de proeftijd veertien dagen bedraagt.

(183) Art. 54, §1 en art. 72 WAO.

(184) Algemeen verbindend verklaard bij K.B. van 23 maart 1979, *B.S.*, 24 april 1979.

(185) Algemeen verbindend verklaard bij K.B. van 23 maart 1979, *B.S.*, 24 april 1979.

bij arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval, echter de jure et de facto ook een gewaarborgd maandloon.

## 2. Verlenging van de proeftijd

Wat de **bedienden** betreft stelt art. 67, §3 van de WAO: "Indien de uitvoering van de arbeids-overeenkomst tijdens de proeftijd wordt geschorst, wordt de proeftijd met een periode gelijk aan die van de schorsing verlengd". (186)

Die verlenging is voor de bedienden onbeperkt. (187)

Wanneer de arbeidsongeschiktheid van de bediende wegens ziekte of ongeval echter meer dan zeven dagen duurt, mag de werkgever de overeenkomst gedurende de proeftijd zonder vergoeding beëindigen. (188) Dit kan ook tijdens de eerste maand van de proeftijd (dit is de minimumduur) gebeuren. (189)

Voor de **werklieden** bepaalt artikel 48, §3 van de WAO: "Indien de uitvoering van de arbeids-overeenkomst tijdens de proeftijd wordt geschorst, wordt de proeftijd verlengd met een periode gelijk aan die van de schorsing zonder dat de proeftijd evenwel met meer dan zeven dagen verlengd kan worden." (190)

Voor de werklíeden is de verlenging dus beperkt tot maximum zeven dagen. De maximumduur van de proeftijd voor werklíeden is dus 21 dagen.

Wanneer de proeftijd wordt geschorst tijdens de minimumduur van zeven dagen (tijdens welke de arbeidsovereenkomst zonder dringende reden niet eenzijdig kan beëindigd worden), wordt die minimumduur verlengd tot uiterlijk de veertiende dag te rekenen vanaf en met inbegrip van de eerste dag van de proeftijd. (191) De minimumduur kan dus ook maximum met zeven dagen verlengd worden. (192)

Enkele voorbeelden kunnen de regeling voor de werklíeden verduidelijken. (193)

S = Schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst

### a.1. Proeftijd van 7 dagen overeengekomen

M	D	W	D	V	Z	Z
1	2	3	4	S	S	S
8	9	10				

De duur van de proeftijd (7 dagen) wordt verlengd met de duur van de schorsing (3 dagen).  
De proef eindigt de tiende dag.

(186) Zie Wrr. Brussel, 6 november 1969, *J.T.*, 1970, 104, noot; Arbh. Bergen, 20 april 1989, *J.T.T.*, 1989, 390.

(187) Volgens de Memorie van Toelichting is het immers van belang dat de proeftijd werkelijk voldoende lang duurt opdat de bediende de opgestelde arbeidsvoorwaarden zou kunnen waarderen en de werkgever de hoedanigheden van degene die hij aangeworven heeft zou kunnen beoordelen. (*Gedr. St.*, Kamer, 1966-67, nr. 407/1, 14)

(188) Art. 79, eerste lid WAO. "De Minister antwoordt dat de duur van de arbeidsongeschiktheid effectief moet zijn. Een geneeskundig attest waarin een arbeidsongeschiktheid van een bepaalde duur in uitzicht wordt gesteld, is een loutere prognose die door een vervroegde werkhervatting ontzenuwd kan worden." (Verslag, *Gedr. St.*, Kamer, 1977-78, nr. 293/4, 24 geciteerd in BLANPAIN, R., *Wet betreffende de arbeidsovereenkomsten*, R.S.R. nr. 1, Antwerpen, Kluwer, 1978, 360.)

(189) Adv. R.v.St., *Gedr. St.*, Kamer, 1966-67, nr. 407/1, 36; NAESSENS, A., "Het proefbeding", *Bulletin Instituut voor Arbeidsrecht*, nr. 1, Leuven, 1970, 35; TAQUET, M. en WANTIEZ, C., "La clause d'essai insérée dans les contrats d'emploi à durée indéterminée", *J.T.T.*, 1970, p. 28, nr. 35; VOTQUENNE, D., "Beëindiging zonder opzegging", in *Aanwerven, Tewerkstellen, Ontslaan (ATO)*, Antwerpen, Kluwer rechtswetenschappen, losbl., O 102-2060.

(190) De Regering was van oordeel dat de proeftijd zoveel mogelijk de overeengekomen duur moet bereiken in functie van de normale uitvoering van de overeenkomst. Daarom moet de onvoorziene schorsing van de uitvoering van de overeenkomst aanleiding geven tot een verlenging van de proeftijd. De verlenging mag echter niet van lange duur zijn, want men moet de werkgever toelaten een andere werkmán aan te werven, als een oorzaak van langdurige schorsing de werkmán die hij eerst heeft aangeworven belet de overeengekomen proeftijd te beëindigen. (M.v.T., *Gedr. St.*, Kamer, 1966-67, nr. 407/1, 3)

(191) Art. 48, §4, laatste lid WAO.

(192) Volgens de Regering brengt de verlenging van de totale duur van de proeftijd correlatief een verlenging mee van de minimumduur van zeven dagen van de proeftijd. (M.v.T., *Gedr. St.*, Kamer, 1966-67, nr. 407/1, 3)

(193) M.v.T., *Gedr. St.*, Kamer, 1966-67, nr. 407/1, 3-5.

- a.2. M D W D V Z Z  
 1 2 3 4 S S S  
 S S S S S S S//

De duur van de proeftijd (7 dagen) mag met maximum 7 dagen verlengd worden. De proeftijd eindigt de veertiende dag.

- b.1. Proeftijd van 10 dagen overeengekomen  
 M D W D V Z Z  
 1 2 3 4 S S S  
 8 9 10/ 11 12 13//

De duur van de proeftijd (10 dagen) wordt verlengd met de duur van de schorsing (3 dagen). De proeftijd eindigt de dertiende dag.

De minimumduur (7 dagen) wordt ook met 3 dagen verlengd en eindigt dus de tiende dag. Vanaf de elfde dag mag de overeenkomst, zonder dringende reden, eenzijdig beëindigd worden.

- b.2. M D W D V Z Z  
 1 2 3 4 S S S  
 S S S S 12 13 14/  
 15 16 17//

De duur van de proef (10 dagen) wordt met 7 dagen verlengd en de proeftijd eindigt dus de 17de dag. De minimumduur wordt ook met 7 dagen verlengd en eindigt de 14de dag.

- b.3. M D W D V Z Z  
 1 2 3 4 S S S  
 S S S S S S S/  
 15 16 17//

De duur van de proef (10 dagen) mag met maximum 7 dagen verlengd worden. De proeftijd eindigt de 17de dag. De minimumduur (7 dagen) mag met niet meer dan 7 dagen verlengd worden. De overeenkomst mag dus, zonder dringende reden, eenzijdig beëindigd worden vanaf de 15de dag.

- b.4. M D W D V Z Z  
 1 2 3 4 S S S  
 S S S S S S S/  
 S S S//

De duur van de proeftijd (10 dagen) mag met maximum 7 dagen verlengd worden. De proeftijd eindigt de 17de dag. De minimumduur van de proef mag ook met maximum 7 dagen verlengd worden en eindigt dus de 14de dag.

- c.1. Proeftijd van 14 dagen overeengekomen  
 M D W D V Z Z  
 1 2 3 4 5 6 7/  
 S S S S 12 13 14  
 15 16 17 18//

De duur van de proeftijd (14 dagen) wordt verlengd met de duur van de schorsing (4 dagen) en eindigt dus de 18de dag. De minimumduur (7 dagen) werd bereikt en de overeenkomst mag eenzijdig beëindigd worden, zonder dringende reden vanaf de 8ste dag.



c.2.    M   D   W   D   V   Z   Z  
          1   2   3   4   S   S   S  
          S   S   S   S   12 13 14/  
          15 16 17 18 19 20 21//

De duur van de proef (14 dagen) wordt verlengd met 7 dagen. De proeftijd duurt 21 dagen. Ook de minimumduur wordt verlengd met 7 dagen en eindigt de 14de dag.

c.3.    M   D   W   D   V   Z   Z  
          1   2   3   4   S   S   S  
          S   S   S   S   S   S   S/  
          S   S   S   S   S   S   S//

De duur (14 dagen) mag met maximum 7 dagen verlengd worden. De proeftijd duurt 21 dagen. De minimumduur mag ook slechts met 7 dagen verlengd worden en eindigt de 14de dag. De overeenkomst mag vanaf de 15de dag eenzijdig beëindigd worden, zonder dringende reden.

### III. Militaire verplichtingen

De uitvoering van de arbeidsovereenkomst wordt ook geschorst voor de duur van de militaire verplichtingen, opgesomd in artikel 29 van de WAO.

#### 1. Verlenging van de proeftijd

Voor de bedienden wordt de proeftijd dan ook verlengd met een periode gelijk aan die van de schorsing (art. 67, §3 WAO).

Voor de werklieden wordt de proeftijd verlengd met maximum zeven dagen, en ook de minimumduur wordt met maximum zeven dagen verlengd (art. 48, §3 en §4, laatste lid WAO).

#### 2. Gewaarborgd loon

De werknemer heeft in dit geval geen recht op gewaarborgd loon. De wetgever heeft hier immers geen gewaarborgd loon vastgesteld.

#### 3. Verbod om eenzijdig de overeenkomst te beëindigen

Het verbod voor de werkgever om handelingen te stellen die ertoe strekken de voor onbepaalde tijd gesloten overeenkomst eenzijdig te beëindigen (behalve om een dringende reden of om een voldoende reden) zelfs met inachtneming van de opzeggingstermijn tijdens de duur van de militaire verplichtingen, geldt niet gedurende de proeftijd (art. 38, §3, laatste lid WAO).

Maar wanneer de werkgever de arbeidsovereenkomst opzegt vóór of tijdens de schorsing omwille van militaire verplichtingen (art. 29 WAO), dan houdt de opzeggingstermijn op te lopen tijdens die schorsing (art. 38, §2 WAO).

### IV. Zwangerschapsverlof en bevallingsrust

De uitvoering van de overeenkomst wordt ook geschorst tijdens het zwangerschapsverlof en de bevallingsrust van de werkneemster (art. 28, 2° WAO en art. 39 Arbeidswet 16 maart 1971).

#### 1. Verlenging van de proeftijd

Ook hier wordt de proeftijd voor bedienden verlengd met een periode gelijk aan die van de schorsing (art. 67, §3 WAO).

Voor de werklieden wordt de proeftijd verlengd met maximum zeven dagen en ook de minimumduur wordt correlatief verlengd (art. 48, §3 en §4, laatste lid WAO).

## 2. Verbod om eenzijdig de overeenkomst te beëindigen

De werkgever mag niet eenzijdig een einde maken aan de dienstbetrekking van de zwangere werknemer, vanaf het ogenblik waarop hij werd ingelicht omtrent de zwangerschap tot een maand na het einde van de postnatale rustperiode, behalve om redenen die vreemd zijn aan de lichamelijke toestand als gevolg van de zwangerschap of van de bevalling (art. 40, eerste lid Arbeidswet 16 maart 1971). De sanctie voor de werkgever is het betalen van een forfaitaire vergoeding gelijk aan het brutoloon voor drie maanden, onverminderd de vergoedingen verschuldigd in geval van verbreking van de arbeids-overeenkomst (art. 40, laatste lid Arbeidswet).

Deze bepalingen zijn ook van toepassing tijdens de proeftijd. (194)

Volgens sommige auteurs zou het nochtans logisch geweest zijn, naar analogie met de bepalingen inzake schorsing wegens militaire verplichtingen (cf. supra III., 3.), vast te stellen dat de bepalingen van artikel 40 van de Arbeidswet niet van toepassing zouden zijn tijdens de proeftijd. (195) Dit is echter niet gebeurd. (196)

Is die ontslagbescherming bij zwangerschap en bevalling echter zo'n groot probleem tijdens de proefperiode? Voor werkers zal het probleem zich niet zo vlug stellen, aangezien de proefperiode voor hen maximum 14 dagen kan duren. Voor bedienden kan het probleem zich wel stellen, aangezien voor hen een proefperiode van maximum 6 of 12 maanden kan overeengekomen worden. (Tijdens deze periode is het best mogelijk dat de bediende zwanger wordt.) Maar de werkgever kan dan nog altijd eenzijdig een einde maken aan de arbeidsovereenkomst, om redenen die vreemd zijn aan de lichamelijke toestand van de bediende als gevolg van de zwangerschap of de bevalling.

Wanneer de werkgever de arbeidsovereenkomst opzegt vóór of tijdens de schorsing wegens zwangerschap en bevalling, houdt de opzeggingstermijn op te lopen tijdens de schorsing (art. 38, §2 WAO).

## V. Jaarlijkse vakantie

De dagen waarop de onderneming wegens jaarlijkse vakantie is gesloten alsook de dagen waarop de werknemer buiten die periode jaarlijkse vakantie neemt, schorsen de uitvoering van de overeenkomst (art. 28, 1° WAO).

### 1. Verlenging van de proeftijd

De proeftijd voor bedienden wordt verlengd met een periode gelijk aan die van de schorsing wegens jaarlijkse vakantie. Voor de werklieden duurt de verlenging maximum zeven dagen (art. 67, §3 en 48, §3 en §4, laatste lid WAO). (197)

### 2. Opzegging door de werkgever

Bij opzegging door de werkgever gegeven vóór of tijdens de schorsing wegens jaarlijkse vakantie, houdt de opzeggingstermijn op te lopen tijdens die schorsing (art. 38, §2 WAO). (198)

---

(194) Cass., 21 februari 1973, *A.C.*, 1973, 617, *Pas.*, I, 1973, 587, *J.T.T.*, 1973, 213; Arbh. Luik, 24 oktober 1983, *J.T.T.*, 1984, 342.

(195) TAQUET, M. en WANTIEZ, C., "La clause d'essai insérée dans les contrats d'emploi à durée indéterminée", *J.T.T.*, 1970, p. 42, nr. 88; COLENS, A. en COLENS, M., *Le contrat d'emploi. Contrat de travail des employés*, Brussel, Larcier, 1980, p. 110, nr. 63.

(196) Alhoewel in de voorbereidende werken bepaald was dat de bescherming bij zwangerschap niet zou gelden tijdens de proeftijd. (M.v.T., *Gedr. St.*, Kamer, 1966-67, nr. 407/1, 15)

(197) Arbh. Brussel, 13 oktober 1976, *T.S.R.*, 1977, 224, *J.T.T.*, 1977, 90, noot; Arbh. Luik, 9 juni 1980, *J.T.T.*, 1980, 316 (De jaarlijkse vakantie schorst de uitvoering van de arbeidsovereenkomst tijdens de proeftijd. Dit geldt echter niet voor de weekends, of ze nu de vakantiedagen voorafgaan of opvolgen.); Wrr. Brussel, 28 januari 1970, *T.S.R.*, 1970, 173; Arbrb. Brussel, 3 mei 1971, *T.S.R.*, 1971, 160, *J.T.*, 1972, 214.

(198) Zie Arbrb. Brussel, 23 november 1973, *J.T.T.*, 1975, 142, noot TAQUET, M. en WANTIEZ, C. (Volgens deze arbeidsrechtbank zou de opzeggingstermijn niet ophouden te lopen wegens jaarlijkse vakantie door de werknemer genomen, wanneer de onderneming op een ander tijdstip van het jaar niet sluit wegens jaarlijkse vakantie. Taquet en Wantiez vonden deze interpretatie te restrictief en weinig realistisch. Volgens hen worden alle individuele vakanties beoogd door de wet, zonder dat vereist is dat het bedrijf op een ander moment zijn deuren sluit.)

## VI. Wat met een schorsing van enkele uren ?

Een vraag die zich nog opdringt is : brengt elke schorsing, bijvoorbeeld een schorsing van enkele uren, een verlenging mee van de proeftijd ? De wet zwijgt hierover.

Als men de wetsartikelen strikt toepast, zou men ook in zo'n geval de proeftijd moeten verlengen met de duur van de schorsing. (199) Heeft dit echter wel zin ? Volgens sommigen moet men bekijken of de schorsing het doel van de proef in het gedrang brengt. Is dit niet het geval, omdat de schorsing slechts van zeer korte duur was, dan lijkt een verlenging niet aangewezen. (200) Deze laatste oplossing lijkt de meest redelijke en is bovendien in overeenstemming met de geest van de bepalingen betreffende de proeftijd.

## Hoofdstuk VI. Einde van de proef

### I. Door afloop van de termijn

De proeftijd eindigt door afloop van de termijn. Het einde van de proeftijd brengt echter niet van rechtswege het einde van de arbeidsovereenkomst met zich. De arbeidsovereenkomst waarin het beding van proeftijd is opgenomen, wordt automatisch definitief na het einde van de proeftijd. (201) (cf. supra)

### II. Door opzegging tijdens de minimumduur

Tijdens de minimumduur van de proef kan de arbeidsovereenkomst zonder dringende reden niet eenzijdig beëindigd worden (art. 48, §4, eerste lid en art. 81, §1 WAO). Elk bericht tot eenzijdige beëindiging zonder dringende reden tijdens de minimumduur, blijft tot zolang zonder uitwerking.

Wanneer de opzegging dus tijdens de minimumduur wordt gegeven, heeft de beëindiging ten vroegste op de laatste dag van de minimumduur uitwerking (art. 48, §4, eerste lid en art. 81, §1 WAO). (202) Men wil de werknemers garanderen dat ze minstens tijdens de minimumduur tewerkgesteld zullen blijven.

Welke schadevergoeding moet betaald worden bij niet-naleving van dit verbod ?

Voor de **bedienden** heeft de wetgever een forfaitaire schadevergoeding vastgelegd in art. 81, §2, tweede lid van de WAO. De partij die de overeenkomst beëindigt tijdens de eerste maand van de proeftijd (eventueel verlengd met de periode van schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst) zonder dringende reden of zonder inachtneming van de opzeggingstermijn van zeven dagen is gehouden de andere partij een vergoeding te betalen gelijk aan het lopend loon en de voordelen verworven krachtens overeenkomst, overeenstemmend met het resterende gedeelte van die maand vermeerderd met de duur van de opzeggingstermijn. (203)

Voor de **werklieden** is geen forfaitaire schadevergoeding bepaald in de WAO. Naar analogie met de oplossing voor de bedienden zou de schadevergoeding gelijk zijn aan het lopend loon en de voordelen verworven krachtens overeenkomst, overeenstemmend met het resterend gedeelte van de minimumduur van zeven dagen. (204) Wanneer men de wetsbepalingen echter strict interpreteert en deze oplossing naar analogie afwijst, zal de werkman of zijn werkgever de geleden schade zelf moeten bewijzen. (Art. 1146 e.v. B.W.) Volgens VOTQUENNE zal dit bewijs voor de werknemer niet moeilijk zijn,

(199) NAESSENS, A., "Het proefbeding", *Bulletin Instituut voor Arbeidsrecht*, nr. 1, Leuven, 1970, 31.

(200) STEYAERT, J., *Arbeidsovereenkomst. Handarbeiders en bedienden*, Gent, Story-Scientia, 1973, nr. 485; BLANPAIN, R., "Het proefbeding", in *Handleiding bij de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten*, R.S.R. nr. 5, Antwerpen, Kluwer, 1979, nr. 27.

(201) Cass., 3 september 1959, *A.C.*, 1960, 3, *Pas.*, I, 1960, 3, *R.W.*, 1959-60, 1157; Cass. 3 september 1959, *A.C.*, 1960, 5, *Pas.*, I, 1960, 5, *R.W.*, 1959-60, 1159.

(202) Arbrb. Verviers, 17 januari 1972, *T.S.R.*, 1972, 228, *Jur. Liège*, 1971-72, 247 ("De wet uitleggen in de zin dat de opzegging slechts ingaat op de eerste dag van de tweede maand zou een toevoeging aan de tekst betekenen."). Idem MASSANT, B., "Opzegging tijdens de eerste maand van de proefperiode", *Or.*, 1990, 178.

(203) Arbh. Brussel, 6 december 1988, *J.T.T.*, 1989, 162. Deze opzeggingsvergoeding is ook verschuldigd bij beëindiging tijdens de minimumduur van de proeftijd, opgenomen in een arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd. (Contra Arbrb. Antwerpen, 21 mei 1988, *Soc. Kron.*, 1989, 270.)

(204) Na de minimumduur kan de arbeidsovereenkomst voor werklieden immers beëindigd worden zonder opzeggingstermijn (cf. infra III.). Idem STEYAERT, J., *Arbeidsovereenkomst. Handarbeiders en bedienden*, Gent, Story-Scientia, 1973, nr. 512; DE GOLDS, M., "De proefperiode", *Or.*, 1990, 21.

aangezien de schadevergoeding gelijk zal zijn aan het gederfde loon tijdens het resterend deel van de minimumduur. De werkgever zal het moeilijker hebben om zijn schade te bewijzen. (205)

### III. Door opzegging na de minimumduur

Wat de **werklieden** betreft, mag de arbeidsovereenkomst na de minimumduur van de proef van zeven dagen (maximaal verlengd met zeven dagen wegens schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst) beëindigd worden zonder inachtneming van een opzeggingstermijn (art. 48, §4, eerste lid WAO). De eenzijdige beëindiging van de arbeidsovereenkomst voor werklieden tijdens de proeftijd is aan geen enkele formaliteit van vorm of termijn onderworpen. Toch zou een uitdrukkelijke en bij voorkeur een schriftelijke kennisgeving wenselijk zijn, om bewijsmoeilijkheden te voorkomen. (206)

De arbeidsovereenkomst voor **bedienden** kan tijdens de proeftijd zonder dringende reden niet eenzijdig worden beëindigd dan met inachtneming van een opzeggingstermijn van zeven dagen. Deze opzegging moet worden gegeven in de vorm bepaald in artikel 37, tweede tot vierde lid van de WAO, dit is :

- a) als de opzegging van de werkgever uitgaat :
  - bij een ter post aangetekende brief die uitwerking heeft de derde werkdag na de datum van verzending;
  - bij gerechtsdeurwaardersexploit.
- b) als de opzegging van de bediende uitgaat :
  - door afgifte aan de werkgever van een geschrift. Deze ondertekent het duplicaat als bericht van ontvangst van de kennisgeving;
  - bij een ter post aangetekende brief die uitwerking heeft de derde werkdag na de datum van verzending;
  - bij gerechtsdeurwaardersexploit.

De wet bepaalt niet wanneer de opzeggingstermijn ingaat. (207) De toepassing van artikel 82, §1 van de WAO, dat bepaalt dat de opzeggingstermijn begint te lopen op de eerste dag van de maand volgend op die waarin kennis van opzegging is gegeven, is hier uitgesloten. De proeftijd is immers een periode tijdens welke partijen de arbeidsovereenkomst kunnen beëindigen zonder inachtneming van de algemeen geldende regels tot waarborging van de vastheid van betrekking. Vermits de wet niets zegt, kunnen de partijen zelf bepalen wanneer de opzeggingstermijn begint te lopen. Dit betekent dat de opzeggingstermijn ten vroegste kan ingaan de dag na de betekening, aangezien hij niet met terugwerkende kracht kan beginnen te lopen. (208)

Wat de bedienden betreft bepaalt artikel 81, §2, eerste lid van de WAO, dat de partij die de overeenkomst beëindigt zonder dringende reden of zonder inachtneming van de opzeggingstermijn, gehouden is de andere partij een vergoeding te betalen die gelijk is aan het lopend loon en de voordelen verworven krachtens overeenkomst, overeenstemmend hetzij met de duur van de opzeggingstermijn,

---

(205) VOTQUENNE, D., "Beëindiging zonder opzegging", in *Aanwerven, Tewerkstellen, Ontslaan (ATO)*, Antwerpen, Kluwer rechtswetenschappen, losbl., O 102-2040.

(206) Verslag, *Gedr. St.*, Kamer, 1968-69, nr. 270/7, 28-29; QUISTHOUDT, C., *De arbeidsovereenkomst der werklieden*, Brussel, D.A.P., 1966, 58; NAESSENS, A., "Het proefbeding", *Bulletin Instituut voor Arbeidsrecht*, nr. 1, Leuven, 1970, 33; BLANPAIN, R., "Het proefbeding", in *Handleiding bij de Wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten*, R.S.R. nr. 5, Antwerpen, Kluwer, 1979, nr. 29.

(207) Zie art. 81 WAO.

(208) Idem NAESSENS, A., "Het proefbeding", *Bulletin Instituut voor Arbeidsrecht*, nr. 1, Leuven, 1970, 34-35; TAQUET, M. en WANTIEZ, C., "La clause d'essai insérée dans les contrats d'emploi à durée indéterminée", *J.T.T.*, 1970, p. 39, nr. 55-56; STEYAERT, J., *Arbeidsovereenkomst. Handarbeiders en bedienden*, Gent, Story-Scientia, 1973, nr. 500; BLANPAIN, R., "Het proefbeding", in *Handleiding bij de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten*, R.S.R. nr. 5, Antwerpen, Kluwer, 1979, nr. 30; JAMOULLE, M., *Le contrat de travail*, II, Luik, 1986, nr. 215; DE GOLS, M., "De proefperiode", *Or.*, 1990, 22; VOTQUENNE, D., "Opzegging", in *Aanwerven, Tewerkstellen, Ontslaan (ATO)*, Antwerpen, Kluwer rechtswetenschappen, losbl., O 102-450.

hetzij met het resterende gedeelte van die termijn. De wet heeft dus een forfaitaire schadevergoeding vastgelegd. (209)

Wanneer de opzeggingstermijn het einde van de proefperiode overschrijdt, is de arbeidsovereenkomst automatisch definitief geworden (210). De partij die de overeenkomst beëindigt zal dan een vergoeding moeten betalen, gelijk aan het lopend loon overeenstemmend met de duur van de opzeggingstermijn die moest in acht genomen worden met toepassing van artikel 82 van de WAO.

Het Arbeidshof te Gent besliste ten onrechte het tegendeel, op grond van het feit dat de werkgever het inzicht had na de beëindiging van de proeftijd een einde te stellen aan de arbeidsovereenkomst en de werknemer hiervan goed op de hoogte was. Volgens het Arbeidshof moet een overeenkomst te goeder trouw worden uitgevoerd en mag de strikte toepassing van de wettelijke regels geen aanleiding worden tot rechtsmisbruik. (211)

Vaak zal het voor de werkgever aangewezen zijn de arbeidsovereenkomst te beëindigen zonder inachtneming van de opzeggingstermijn. De verbreking van de arbeidsovereenkomst, zelfs op de laatste dag van de proeftijd, verhindert immers het tot stand komen van een definitieve arbeidsovereenkomst. (212)

#### **IV. Wegens dringende reden**

De arbeidsovereenkomst kan altijd, ook tijdens de minimumduur van de proef, eenzijdig beëindigd worden als een dringende reden tot beëindiging voorhanden is (art. 32, 3° WAO).

#### **V. Door wederzijdse toestemming, door de dood van de werknemer of door overmacht**

De arbeidsovereenkomst kan altijd, ook tijdens de minimumduur van de proef, beëindigd worden door wederzijdse toestemming van partijen. (213)

De arbeidsovereenkomst neemt een einde door de dood van de werknemer (art. 32, 4° WAO).

De arbeidsovereenkomst eindigt, ook tijdens de minimumduur van de proef, door overmacht (art. 32, 5° WAO).

### **Hoofdstuk VII. Beëindiging van de overeenkomst met een beding van proeftijd, vóór het begin van uitvoering**

#### **I. Beëindiging mits vergoeding**

In rechtsleer en rechtspraak heerste jarenlang grote onenigheid over de gevolgen van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst met een beding van proeftijd, vóór het begin van de uitvoering van de

---

(209) Cass., 3 september 1959, *A.C.*, 1960, 5, *Pas.*, I, 1960, 5, *R.W.*, 1959-60, 1159; Arbh. Brussel, 18 maart 1975, *R.W.*, 1975-76, 568; Wrr. Luik, 14 januari 1966, *Jur. Liège*, 1965-66, 190, noot; Arbrb. Brussel, 25 januari 1971, *T.S.R.*, 1972, 225; Arbrb. Brussel, 9 maart 1971, *T.S.R.*, 1971, 161.

(210) Cf. supra Hoofdstuk VI, I. Zie Arbh. Bergen, 20 april 1989, *J.T.T.*, 1989, 390. (In casu werd door de werknemer echter niet meer effectief gepresteerd na het einde van de proeftijd en bijgevolg is geen definitieve arbeidsovereenkomst ontstaan.)

(211) Arbh. Gent, 10 september 1986, *T.S.R.*, 1987, 201, noot. (In casu had de werknemer zich echter niet meer aangeboden op het werk na het einde van de opzeggingstermijn en had hij dus in feite zelf de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd verbroken.)

(212) Arbh. Brussel, 3 maart 1989, *R.A.B.*, 1989, 331 (Het arbeidshof stelde dat de wil om de arbeidsovereenkomst te verbreken niet louter een mentale aangelegenheid kan blijven en dat de werkgever de werknemer ervan in kennis moet stellen.); Arbrb. Gent, 23 september 1985, *T.G.R.*, 1985, 135. (De arbeidsrechtbank te Gent besliste dat de verbreking van de arbeidsovereenkomst op de laatste dag van de proeftijd in se geen rechtsmisbruik uitmaakt. De sanctie voor het niet-naleven van een opzeggingstermijn is immers de betaling van een opzeggingsvergoeding.)

(213) Arbh. Brussel, 22 oktober 1980, *Med. V.B.O.*, 1981, 487; Arbrb. Luik, 15 februari 1971, *T.S.R.*, 1971, 311, *T.S.R.*, 1972, 229, *Jur. Liège*, 1971-72, 84; Arbrb. Gent, 5 februari 1988, *T.G.R.*, 1988, 100. TAQUET, M. en WANTIEZ, C., "La clause d'essai insérée dans les contrats d'emploi à durée indéterminée", *J.T.T.*, 1970, p. 39, nr. 59; STEYAERT, J., *Arbeidsovereenkomst. Handarbeiders en bedienden*, Gent, Story-Scientia, 1973, nr. 513.

overeenkomst. Sommige rechtspraak kende een gemeenrechtelijke schadevergoeding toe, andere de forfaitaire schadevergoeding. (214)

Sinds het arrest van het Hof van Cassatie van 10 april 1974 (215) en sinds de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten is het aantal betwistingen hierover echter sterk verminderd. In het geval beslecht door het arrest van het Hof van Cassatie van 10 april 1974 hadden partijen een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd met een beding van proeftijd gesloten. De werknemer had zich echter nooit aangeboden op het werk, zonder zijn afwezigheid te rechtvaardigen. Het Hof paste artikel 22 van de wet van 10 maart 1900 op de arbeidsovereenkomst toe, waarvan de inhoud grotendeels overeenstemt met het huidige artikel 39, §1 van de WAO. Art. 39, §1 luidt: "Is de overeenkomst voor onbepaalde tijd gesloten, dan is de partij die de overeenkomst beëindigt zonder dringende reden of zonder inachtneming van de opzeggingstermijn vastgesteld in de artikelen 59, 82, 83, 84 en 115, gehouden de andere partij een vergoeding te betalen die gelijk is aan het lopend loon dat overeenstemt hetzij met de duur van de opzeggingstermijn, hetzij met het resterende gedeelte van die termijn. ..." Volgens het Hof van Cassatie wordt in dit artikel geen onderscheid gemaakt naargelang de overeenkomst al wel of nog niet werd uitgevoerd op het ogenblik van de beëindiging. (216)

Uit de voorbereiding van de WAO blijkt dat de wetgever akkoord was met dit standpunt van het Hof van Cassatie. In het verslag van de Senaatscommissie ter voorbereiding van de WAO werd gesteld dat, voor het geval van de beëindiging van de overeenkomst vóór de aanvang van de uitvoering, genoeg kon worden genomen met de rechtspraak van het Hof van Cassatie van 10 april 1974. (217) De forfaitaire schadevergoeding bepaald in de WAO moet bijgevolg toegekend worden.

## II. Beëindiging mits een opzeggingstermijn

Het volgende zou zich echter ook kunnen voordoen: partijen sluiten een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd voor bedienden op een bepaalde datum, b.v. 4 december 1978, en vermelden dat de werknemer in dienst zal treden op een latere datum, b.v. 15 mei 1979. Op 15 december 1978 betekent de werknemer echter de opzegging van deze arbeidsovereenkomst met een opzeggingstermijn van 6 weken ingaand op 1 januari 1979. De werknemer laat dus een opzeggingstermijn ingaan en verlopen vóór het begin van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst en hij levert geen arbeidsprestaties tijdens de opzeggingstermijn.

---

(214) Volgende rechtspraak kende een gemeenrechtelijke schadevergoeding toe: Wrr. Ber. Brussel, 14 februari 1968, *Med. V.B.N.* 1968, 1829, noot, *T.S.R.*, 1968, 74; Wrr. Ber. Brugge, 31 oktober 1969, *T.S.R.*, 1970, 157, noot; Scheidsr. uitspr. 7 juni 1966, *J.T.*, 1967, 9; Wrr. Brussel 30 september 1966, *J.T.*, 1967, 8; Arbrb. Dendermonde, 5 maart 1971, *R.W.*, 1971-72, 484; Arbrb. Namen, 21 mei 1972, *Or.*, 1974, 215, noot H.G.; Arbrb. Antwerpen 25 juni 1979, *T.S.R.*, 1980, 123, *Or.*, 1980, 53, noot H.G. Volgende rechtspraak stelde een forfaitaire schadevergoeding vast: Cass., 12 september 1973, *A.C.*, 1974, 33, *Pas.*, I, 1974, 27, *R.W.*, 1973-74, 1155, *T.S.R.*, 1973, 372, *J.T.T.*, 1974, 20; Wrr. Ber. Brussel, 20 september 1968, *T.S.R.*, 1969, 136, noot; Wrr. Ber. Brussel, 14 maart 1969, *Med. V.B.N.* 1969, 2187, noot; Arbh. Brussel, 2 mei 1972, *Or.*, 1974, 215, noot H.G.; Arbh. Brussel, 12 februari 1975, *Med. V.B.O.*, 1975, 3086; Wrr. Luik, 14 juli 1966, *Jur. Liège*, 1966-67, 12; Wrr. Brussel, 11 januari 1967, *T.S.R.*, 1967, 68, noot; Wrr. Nijvel, 11 september 1969, *T.S.R.*, 1970, 181, noot; Arbrb. Brugge, 8 november 1971, *J.T.T.* 1972, 253, noot Kleynen, G.; Arbrb. Brugge, 3 februari 1975, *T.S.R.*, 1975, 331. Voorstanders van de gemeenrechtelijke schadevergoeding in de rechtsleer waren: GEYSEN, R., "Les contrats de travail", in *Les Nouvelles, Droit Social*, I, Brussel, Larcier, 1953, nr. 188; QUISTHOUDT, C., *De arbeidsovereenkomst der werklieden*, Brussel, D.A.P., 1966, 59; TAQUET, M. en WANTIEZ, C., "La clause d'essai insérée dans les contrats d'emploi à durée indéterminée", *J.T.T.*, 1970, p. 37-38, nr. 41-43; GOFFIN, R.-Ch., noot onder Cass., 15 februari 1973, *J.T.T.* 1973, 261-262; BLANPAIN, R., "Het proefbeding", in *Handleiding bij de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten*, R.S.R. nr. 5, Antwerpen, Kluwer, 1979, nr. 31. De forfaitaire schadevergoeding werd in de rechtsleer verdedigd door: DONCKIER DE DONCEEL, J., noot onder Wrr. Brussel, 13 mei 1964, *T.S.R.*, 1965, 25-26; KLEYNEN, G., noot onder Arbrb. Brugge, 8 november 1971, *J.T.T.*, 1972, 254; HELIN, G., "Beëindiging van dienstverband voor de proefperiode", *Or.*, 1974, 215-219; DE KEYZER, P., "Het beding van proeftijd in de arbeidsovereenkomst voor bedienden", *Or.*, 1975, 106-107; COLENS, A. en COLENS, M., *Le contrat d'emploi. Contrat de travail des employeurs*, Brussel, Larcier, 1980, 186-187; HELIN, G., "Verbrekings voor het begin van uitvoering", *Or.*, 1980, 53-56; VRANKEN, M., "Het proefbeding", *Or.*, 1983, 46; GOETHALS, H., *Ontslagrecht in de praktijk*, R.S.R. nr. 22, Antwerpen, Kluwer, 1984, p. 134, nr. 272; DE PAEPE, R. en TRINE, A., *De arbeidsovereenkomsten*, Brussel, Ced. Samsom, losbl., nr. 143.

(215) Cass., 10 april 1974, *A.C.*, 1974, 882, *Med. V.B.O.*, 1975, 2590, *R.W.*, 1974-75, 609.

(216) Idem Cass., 16 november 1992, *R.W.*, 1992-93, 991.

(217) Verslag, *Gedr. St.*, Senaat, 1977-78, nr. 258/2, 100.

Steunend op het arrest van het Hof van Cassatie van 10 april 1974 (cf. supra) moet in dit geval artikel 37, §1, eerste lid van de WAO toegepast worden. Dit artikel luidt: "Is de overeenkomst voor onbepaalde tijd gesloten, dan heeft ieder der partijen het recht om die te beëindigen door opzegging aan de andere." In dit artikel wordt evenmin een onderscheid gemaakt naargelang de overeenkomst al wel of nog niet werd uitgevoerd op het ogenblik van de beëindiging. De opzegging kan dus geldig gebeuren vóór het begin van de uitvoering van de overeenkomst. (218) Bovendien is er geen enkele bepaling in de WAO die de werknemer verplicht arbeidsprestaties te leveren tijdens de opzeggings-termijn. (219) Ook krachtens zijn arbeidsovereenkomst was de werknemer niet verplicht arbeidsprestaties te leveren, aangezien zijn indiensttreding pas voor een latere datum voorzien was.

Men moet daarenboven steeds het doel van de opzeggingstermijn voor ogen houden: de wetgever is tussengekomen en heeft de beëindiging van de arbeidsovereenkomst aan een termijn gebonden nl. de opzeggingstermijn om aan de werknemer de mogelijkheid te geven een nieuwe betrekking te zoeken en om aan de werkgever de nodige tijd te geven om eventueel een andere werknemer aan te werven. (220) In casu wordt het doel van de opzeggingstermijn volledig gerespecteerd.

Ons inziens kan ook de werkgever een geldige opzegging geven vóór het begin van de uitvoering van de overeenkomst.

Welke opzeggingstermijn moet dan nageleefd worden bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd met een proefbeding, vóór het begin van de uitvoering van de overeenkomst?

Wanneer het gaat om een werkman moet de opzeggingstermijn bepaald in artikel 59, tweede lid van de WAO gerespecteerd worden. (221) Gaat het om een bediende dan moet de opzeggingstermijn bepaald in artikel 82, §2 en §3 nageleefd worden. (222)

De bepalingen betreffende de beëindiging van de overeenkomst tijdens de proeftijd (art. 48, §4 en art. 81 WAO) kunnen niet toegepast worden bij een beëindiging vóór het begin van de uitvoering van de overeenkomst, aangezien partijen zich dan nog niet "tijdens de proeftijd" bevinden. (223) De wet-

(218) Idem Arbh. Antwerpen, 15 maart 1985, A.R. nr. 152/83 (onuitgeg.). VRANKEN, M., "Opzegging van de arbeidsovereenkomst vóór het begin van uitvoering", *Or.*, 1985, 141-143 (Vranken bespreekt het arrest van het Arbeidshof te Antwerpen van 15 maart 1985); HELIN, G., "Rupture d'un contrat avant tout commencement d'exécution", *Ors.*, 1990, 82.

Contra Arbh. Brussel, 27 oktober 1989, *J.T.T.*, 1990, 9. ("Si le contrat est rompu avant sa mise en vigueur aucun préavis n'est possible, celui-ci exigeant par nature que des prestations de travail soient fournies.")

(219) Idem MEERSSCHAUT, M., "Schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst", in *Handleiding bij de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten*, R.S.R. nr. 5, Antwerpen, Kluwer, 1979, 80 ("de opzeggingstermijn) die op zichzelf niet inhoudt dat er absoluut arbeidsprestaties dienen verricht te worden"); HELIN, G., "Rupture d'un contrat avant tout commencement d'exécution", *Ors.*, 1990, 82. Zie ook VOTQUENNE, D., "Opzeggingsvergoeding", in *Aanwerven, Tewerkstellen, Ontslaan (ATO)*, Antwerpen, Kluwer rechtswetenschappen, losbl., O 601-120 (Hij erkent de mogelijkheid om aan de arbeidsovereenkomst zonder proefbeding een einde te maken vóór het begin van de uitvoering, door opzegging te geven. Deze mogelijkheid geldt volgens hem niet voor arbeidsovereenkomsten met een proefbeding omdat art. 81 WAO niet toelaat de arbeidsovereenkomst vóór het einde van de eerste maand van de proeftijd te beëindigen.).

Contra CLAEYS, T. en SMEDTS, P., *Handboek ontslag*, Diegem, Ced Samsom, losbl., nr. 386. (Volgens hen zal de opzeggingstermijn in dit geval slechts beginnen te lopen de eerste dag van de eerste maand van de indiensttreding. Zij geven echter geen motivering voor deze stelling.)

(220) TAQUET, M. en WANTIEZ, C., *Congé, préavis, indemnité*, I, Brussel, 1975, 199-200; GOETHALS, H., *Ontslagrecht in de praktijk*, R.S.R. nr. 22, Antwerpen, Kluwer, 1984, p. 31, nr. 76; VOTQUENNE, D., "Opzegging", in *Aanwerven, Tewerkstellen, Ontslaan (ATO)*, Antwerpen, Kluwer rechtswetenschappen, losbl., O 102-90.

(221) Tenzij afgeweken werd van art. 59 van de WAO op basis van art. 60 of 61 van de WAO.

(222) Rechtspraak en rechtsleer zijn het erover eens dat het vertrekpunt van de anciënniteit de datum is waarop de werknemer werkelijk in dienst treedt van de onderneming en niet de datum waarop de arbeids-overeenkomst wordt gesloten. (TAQUET, M. en WANTIEZ, C., *Congé, préavis, indemnité*, II, Brussel, 1975, 9; JAMOULLE, M., *Le contrat de travail*, II, Luik, 1986, nr. 251; VOTQUENNE, D., "Opzegging", in *Aanwerven, Tewerkstellen, Ontslaan (ATO)*, Antwerpen, Kluwer rechtswetenschappen, losbl., O 102-520.) VOTQUENNE preciseert nog dat, wanneer een partij door een wettelijke schorsingsgrond verhinderd wordt de arbeidsovereenkomst uit te voeren op de bedongen aanvangsdatum, bij het bepalen van het vertrekpunt van de anciënniteit de bedongen indiensttreding en niet de effectieve indiensttreding in aanmerking moet genomen worden.

Bij beëindiging van de overeenkomst vóór het begin van de uitvoering (vóór de bedongen aanvangsdatum) is de bediende dus minder dan 5 jaar in dienst. Hij is zelfs helemaal nog niet in dienst.

(223) De opzeggingstermijn moet dan wel zodanig gegeven worden, dat het einde ervan - dus ook het einde van de overeenkomst - zich situeert vóór het begin van de proeftijd.

telijke bepalingen inzake de proeftijd moeten restrictief geïnterpreteerd worden (cf. supra Hoofdstuk I, IV.).

Wanneer een arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk met een beding van proeftijd beëindigd wordt zonder dringende reden vóór het begin van de uitvoering van de overeenkomst, dan moet art. 40, §1 van de WAO toegepast worden (vergoeding gelijk aan het bedrag van het loon verschuldigd tot het bereiken van de termijn, zonder het dubbel te mogen overtreffen van het loon dat overeenstemt met de duur van de opzeggingstermijn, die in acht had moeten worden genomen indien de overeenkomst zonder tijdsbepaling was gesloten). (224)

## **Hoofdstuk VIII. Specifieke bepalingen voor dienstboden, studenten, stagiairs, uitzendkrachten en binnenschippers**

### **I. Dienstboden**

In principe is het zo dat het proefbeding in het arbeidsrecht een clause is die de partijen kunnen opnemen in hun arbeidsovereenkomst, wanneer zij dat wensen. De wetgever heeft echter in enkele gevallen, o.a. voor de dienstboden, het proefbeding dwingend opgelegd.

Wanneer partijen een arbeidsovereenkomst voor dienstboden sluiten, worden de eerste veertien dagen van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst als proeftijd beschouwd, ondanks ieder andersluidend beding. Tijdens die proeftijd kan elke partij de overeenkomst beëindigen met een opzeggingstermijn van twee dagen die ingaat de dag na de kennisgeving van de opzegging (art. 109 WAO).

Tijdens de voorbereiding van de WAO stelde de toenmalige Minister van Tewerkstelling en Arbeid dat de kennisgeving van de opzegging aan geen vormvereisten onderworpen is. (225) Volgens M. De Gols is deze interpretatie voor kritiek vatbaar. Volgens hem moet men rekening houden met de bepalingen van art. 37 van de WAO met betrekking tot de kennisgeving van de opzegging, aangezien dit een algemene bepaling is die op alle soorten overeenkomsten van toepassing is. (226) Dit standpunt kan bijgetreden worden.

De werkgever kan tijdens de proeftijd de overeenkomst ook beëindigen zonder vergoeding, als de arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval langer dan zeven dagen duurt (art. 117 WAO). (227)

### **II. Studenten**

De overeenkomst voor tewerkstelling van studenten kan een beding van proeftijd bevatten (art. 127 WAO). Naargelang van het geval is de overeenkomst voor tewerkstelling van studenten een arbeidsovereenkomst voor werklieden, voor bedienden, voor handelsvertegenwoordigers of voor dienstboden (art. 121 WAO). Maar welke ook de aard is van de overeenkomst, het proefbeding wordt altijd onderworpen aan de bepalingen van artikel 48 van de WAO (art. 127 WAO).

Dit betekent dat de bepalingen betreffende het beding van proeftijd voor werklieden van toepassing zijn op de overeenkomst voor tewerkstelling van studenten (bijvoorbeeld moet het beding van proeftijd

---

Idem Arbh. Brussel, 12 december 1989, *Soc. Kron.*, 1990, 263, *R.A.B.*, 1990, 53. VRANKEN, M., "Opzegging van de arbeidsovereenkomst vóór het begin van uitvoering", *Ors.*, 1985, 143; HELIN, G., "Rupture d'un contrat avant tout commencement d'exécution", *Ors.*, 1990, 82 (maar even verder in de tekst (p. 83) stelt HELIN toch dat art. 81 WAO van toepassing is).

Contra Arbh. Gent, 17 oktober 1984, *Soc. Kron.*, 1986, 167; Arbh. Brussel, 27 oktober 1989, *J.T.T.*, 1990, 9; Arbbr. Mechelen, 25 maart 1986, *J.T.T.*, 1987, 259; Arbbr. Brussel, 23 juni 1988, *J.T.T.*, 1989, 31; Arbbr. Namen, 13 mei 1991, *Rev. Rég. Dr.*, 1991, 335. COLENS, A. en COLENS, M., *Le contrat d'emploi. Contrat de travail des employés*, Brussel, Larcier, 1980, 186-187; GOETHALS, H., *Ontslagrecht in de praktijk*, R.S.R. nr. 22, Antwerpen, Kluwer, 1984, p. 134, nr. 272; CLAEYS, T. en SMEDTS, P., *Handboek ontslag*, Diegem, Ced Samsom, losbl., nr. 385-386; VOTQUENNE, D., "Opzeggingsvergoeding", in *Aanwerven, Tewerkstellen, Ontslaan (ATO)*, Antwerpen, Kluwer rechtswetenschappen, losbl., O 601-120.

(224) HELIN, G., "Rupture d'un contrat avant tout commencement d'exécution", *Ors.*, 1990, 83.

(225) De opzegging mag ook mondeling worden gedaan. (Verslag, *Gedr. St.*, Senaat, 1977-78, nr. 258/2, 157.)

(226) DE GOLS, M., "De proefperiode", *Ors.*, 1990, 23.

(227) De proeftijd van dienstboden wordt niet verlengd bij schorsing van de uitvoering van de overeenkomst.



voor elke student afzonderlijk schriftelijk worden vastgesteld, uiterlijk op het tijdstip van de indienst-treding; de proeftijd voor studenten mag niet minder dan zeven en niet meer dan veertien dagen duren).

### III. Stagiairs

De stageovereenkomst, gesloten in het kader van het Koninklijk Besluit nr. 230 van 21 december 1983 betreffende de stage en de inschakeling van jongeren in het arbeidsproces, is een overeenkomst voor een bepaalde tijd die geacht wordt een proefbeding te bevatten (art. 21, tweede lid K.B. nr. 230 van 21 december 1983). Ook hier heeft de wetgever het proefbeding dwingend opgelegd. De stagiair moet dus altijd een proeftijd doormaken.

Hebben partijen niets bepaald over de duur van de proeftijd, dan geldt de wettelijke minimumduur zoals die is vastgesteld in de WAO. (228)

### IV. Tijdelijke arbeid en uitzendarbeid

Wanneer partijen een arbeidsovereenkomst sluiten voor de uitvoering van tijdelijke arbeid of een arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid, dan worden de eerste drie arbeidsdagen als proeftijd beschouwd, behoudens strijdige overeenkomst (229). Tot bij het verstrijken van die proeftijd mag elke partij de overeenkomst beëindigen, zonder opzegging noch vergoeding. (230) (231)

### V. Binnenschippers

In de Wet van 1 april 1936 op de arbeidsovereenkomst wegens dienst op binnenschepen (232) vinden we ook een bijzondere bepaling m.b.t. de proeftijd.

Artikel 9 van deze wet bepaalt: "De arbeidsovereenkomst op de proef wordt gelijkgesteld met de voor een bepaalde tijd gesloten arbeidsovereenkomst. Zij mag voor niet meer dan drie maanden aangegaan worden."

## Hoofdstuk IX. Besluiten

### I. Flexibiliteit voor de onderneming

Wat de flexibiliteit voor de ondernemingen betreft, kan uit wat voorafgaat het volgende besloten worden.

Het beding van proeftijd is een **clausule** opgenomen in een arbeidsovereenkomst. Het proefbeding kan door de werkgever ingelast worden zowel in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, als voor een bepaalde tijd, als voor een duidelijk omschreven werk of voor vervanging.

Tijdens de proeftijd wil de werkgever nagaan wat de kwaliteiten en bekwaamheden van de werknemer zijn. Hij wil de **geschiktheid van de werknemer onderzoeken** voor de overeengekomen arbeid, zijn aanpassingsvermogen aan het werkmilieu observeren enz. Tijdens de proefperiode wordt de arbeidsovereenkomst normaal uitgevoerd zodat werkgever en werknemer zich een duidelijk beeld kunnen vormen van hun wederzijdse rechten en plichten, vóór ze zich definitief verbinden.

Als de proef niet goed uitvalt, kan **op een gemakkelijke manier** eenzijdig een **einde** gemaakt worden aan de overeenkomst tijdens de proeftijd nl. zonder opzeggingstermijn voor de werklieden en met een

---

(228) Cf. infra Deel IV. De stageovereenkomst, Hoofdstuk IV., I.

(229) Partijen kunnen dus overeenkomen dat er geen proeftijd is ofwel kunnen ze een beding van proeftijd overeenkomen volgens de bepalingen van de WAO.

(230) Art. 5 en 8, tweede lid Wet 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers, B.S., 20 augustus 1987. De Gols stelt dat het hier om 'arbeidsdagen' gaat, dus om activiteitsdagen en niet om kalenderdagen. (DE GOLS, M., "De proefperiode", *Or.*, 1990, 20.) De wet spreekt inderdaad van arbeidsdagen (*jours de travail*) en niet van werkdagen (*jours ouvrables*), zodat het hier gaat om dagen waarop effectief gearbeid wordt.

(231) Cf. infra Deel V. Uitzendarbeid, tijdelijke arbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers, Hoofdstuk II., I., 2. en II., 2.2.

(232) B.S. 16 april 1936.

korte opzeggingstermijn van zeven dagen voor de bedienden. Dit biedt de onderneming een grote mate van flexibiliteit.

Het **beding** van proeftijd moet **schriftelijk** worden vastgesteld, voor elke werknemer afzonderlijk, uiterlijk op het tijdstip waarop de werknemer in dienst treedt. (art. 48, §1 en art. 67, §1 WAO) Dit vormt een rigiditeit voor de werkgever.

Enkel het beding volstaat echter : noch de duur van de proeftijd, noch de andere voorwaarden van de overeenkomst moeten schriftelijk worden vastgesteld, tenzij de wet het anders bepaalt.

Het is ook enkel het beding van proeftijd dat individueel moet vastgesteld worden. De duur van de proeftijd kan in een individuele of in een collectieve arbeidsovereenkomst of in het arbeidsreglement voorkomen. (Zie art. 48, §2 en art. 67, §2 WAO)

Het beding van proeftijd moet schriftelijk worden vastgesteld, uiterlijk bij de indiensttreding, d.w.z. bij het begin van de uitvoering van de overeenkomst. Wanneer partijen de duur van de proeftijd bepalen, dan moet dit ook uiterlijk op het tijdstip van de indiensttreding gebeuren. Wanneer omtrent de duur van de proeftijd niets is bepaald, dan geldt de minimumduur.

De wetgever heeft een **minimumduur** voor de proeftijd vastgesteld nl. zeven dagen voor werklieden en één maand voor bedienden en handelsvertegenwoordigers. (art. 48, §2 en art. 67, §2 WAO) Wanneer de voorziene duur korter is dan het minimum, is het proefbeding nietig. Enkel de overeengekomen duur is ongeldig en die zal dan ook verlengd worden tot het wettelijk minimum.

De wetgever heeft ook een **maximumduur** voor de proeftijd vastgesteld. De wettelijk vastgestelde maximumduur bedraagt veertien dagen voor werklieden en zes of twaalf maanden voor bedienden, naargelang het jaarlijks loon niet hoger of hoger is dan 780.000 fr. (233) Dit vormt eventueel een rigiditeit voor de werkgever.

De maximumduur van de proeftijd voor **werklieden** is kort. Maar artikel 60 van de WAO bepaalt dat voor werklieden die minder dan zes maanden ononderbroken in dienst van dezelfde onderneming zijn, in de overeenkomst kan afgeweken worden van de normale opzeggingstermijn (d.i. 28 dagen wanneer de werkgever opzegt), doch de door de werkgever in acht te nemen opzeggingstermijn mag niet korter zijn dan zeven dagen. (234) De facto kan er dus voor werklieden een 'proeftijd' van zes maanden zijn, tijdens welke de werkgever de overeenkomst voor onbepaalde tijd kan opzeggen met een opzeggingstermijn van zeven dagen.

De maximale proeftijd van zes of twaalf maanden voor **bedienden** kan nog bezwaarlijk een rigiditeit voor de werkgever genoemd worden. (235) Tijdens de voorbereiding van de Herstelwet houdende sociale bepalingen van 22 januari 1985 (236), die de verlenging van de proeftijd tot maximum twaalf maanden invoegde, werd door de Regering geen enkele verantwoording gegeven voor de verlenging van de proeftijd van de bedienden. Deze maatregel kaderde duidelijk in een beleid van versoepeling van ontslagvoorwaarden. (237)

**Opeenvolgende proefbedingen** voor eenzelfde werk ten dienste van dezelfde werkgever zijn verboden. Dit vormt eventueel een rigiditeit voor de werkgever. Dat er tussen de verschillende overeenkomsten met een beding van proeftijd voor hetzelfde werk een onderbreking voorkomt, doet in principe niet terzake : werkgever en werknemer kennen mekaar en het werk immers al. De werkgever zou echter kunnen bewijzen dat de elementen van de functie zodanig gewijzigd zijn, wat na een zekere tijd mogelijk is, dat de bekwaamheid van de werknemer opnieuw moet onderzocht worden of dat de onderbreking zolang geduurd heeft dat de bekwaamheid van de werknemer ook opnieuw moet onderzocht worden.

---

(233) Sinds 1986 wordt dit loonbedrag jaarlijks aangepast aan het indexcijfer van de conventionele lonen voor bedienden. De nieuwe bedragen worden in het Belgisch Staatsblad bekendgemaakt. Ze treden in werking op 1 januari van het jaar dat volgt op dat van hun aanpassing. (zie art. 131 WAO) Zo werd op 1 januari 1993 het bedrag gebracht op 1.005.000 fr. (B.S., 3 december 1992).

(234) VOTQUENNE, D., "Opzegging", in *Aanwerven, Tewerkstellen, Ontslaan (ATO)*, Antwerpen, Kluwer rechtswetenschappen, losbl., O 102-634.

(235) Vergelijk met Nederland waar de proeftijd niet langer dan twee maanden mag duren (art. 1639n, derde lid B.W.).

(236) B.S., 24 januari 1985.

(237) Verslag, *Gedr. St.*, Senaat, 1984-85, nr. 757/2/7°, 105-106.

Na een eerste arbeidsovereenkomst met een beding van proeftijd kunnen partijen wel een nieuwe overeenkomst met een beding van proeftijd sluiten voor een nieuwe functie, die werkelijk verschillend is van de eerste.

## II. Bescherming van de werknemer

De vastheid van betrekking, als voornaamste bron van bestaanszekerheid, geldt als één van de fundamentele beginselen van het moderne arbeidsrecht van na de Tweede Wereldoorlog. Het beding van proeftijd is een uitzondering op het algemeen beginsel van vastheid van betrekking, gelet op de gemakkelijke manier waarop eenzijdig een einde kan gemaakt worden aan de overeenkomst tijdens de proeftijd (nl. zonder opzeggingstermijn voor de werklieden en met een korte opzeggingstermijn van zeven dagen voor de bedienden). Het beding van proeftijd moet daarom **beperkend geïnterpreteerd** worden, **in het voordeel van de werknemer**.

De proeftijd is een voorbereidend stadium. De partijen moeten bijgevolg vanaf het begin de **bedoeling** hebben om een **definitieve arbeidsovereenkomst te sluiten**, wanneer de proef positief beoordeeld wordt. Anders zou de proef geen zin hebben.

Als de proef positief beoordeeld wordt en geen van beide partijen een eind stelt aan de arbeidsovereenkomst, wordt de **arbeidsovereenkomst automatisch definitief na afloop van de proeftijd**. Er is geen nieuwe overeenstemming nodig. Het einde van de proeftijd brengt dus niet van rechtswege het einde van de arbeidsovereenkomst met zich.

Het proefbeding kan ingelast worden in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, voor een bepaalde tijd, voor een duidelijk omschreven werk of voor vervanging. Een meerderheid in de rechtspraak stelt terecht dat, **wanneer in de overeenkomst voor een bepaalde tijd een beding van proeftijd** wordt opgenomen, de duur van de proeftijd niet gelijk mag zijn aan de duur van de arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd. In dat geval is de bedoeling immers niet aanwezig om een definitieve overeenkomst te sluiten, indien de proef positief uitvalt. Een dergelijke samenloop maakt een rechtsmisbruik uit. De toe te passen nietigheid betreft ons inziens het beding van proeftijd zelf. (238)

Wat zou het gevolg zijn wanneer de duur van de proeftijd *ongeveer* dezelfde zou zijn als deze van de arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd, waarin het beding van proeftijd is opgenomen? De duur van de proeftijd moet in een bepaalde verhouding staan tot de duur van de arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd, anders is er sprake van rechtsmisbruik. Welke verhouding dit moet zijn, moet door de feitenrechter beoordeeld worden. O. Vanachter meent dat de duur van de proeftijd zeker geldig zal zijn wanneer deze de helft bedraagt van de duur van de overeenkomst voor een bepaalde tijd. (239)

De wetgever heeft een **minimumduur** voor de proeftijd vastgesteld nl. zeven dagen voor werklieden en één maand voor bedienden en handelsvertegenwoordigers. De ratio legis is dat de proeftijd toch voldoende lang moet zijn, om werkgever en werknemer toe te laten ernstig te oordelen of er tussen hen een definitieve arbeidsverhouding kan tot stand komen. Wanneer de voorziene duur korter is dan het minimum, wordt deze verlengd tot het wettelijk minimum.

De wetgever heeft ook een **maximumduur** voor de proeftijd vastgesteld. De wettelijk vastgestelde maximumduur bedraagt veertien dagen voor werklieden en zes of twaalf maanden voor bedienden, naargelang het jaarlijks loon niet hoger of hoger is dan 780.000 fr.

Zoals gezegd is de proef een uitzondering op de normale regels van vastheid van betrekking. Om de onzekerheid voor de werknemer dan ook niet te lang te laten duren, heeft de wetgever een maximumduur van de proeftijd vastgesteld. Is de proeftijd van twaalf maanden voor bedienden echter niet veel te lang?

De maximumduur kan door de partijen niet overschreden worden. Gebeurt dit toch, dan wordt de ongeldige duur teruggebracht tot het wettelijk minimum. Het beding van proeftijd blijft geldig,

---

(238) Wanneer het rechtsmisbruik wordt aanvaard, brengt een deel van de rechtspraak de nietige duur van de proeftijd echter terug tot de minimumduur.

(239) De Gols spreekt van een "evenwicht tussen de tijdelijke proefperiode en de gewone arbeidsrelatie die er op volgt". (DE GOLS, M., "De proefperiode", *Or.*, 1990, 20.) G.H. stelt dat het onmogelijk is om een grens te bepalen. Men moet nagaan of er oneerlijke bedoelingen waren en dus rechtsmisbruik. (G.H., noot onder Arbh. Antwerpen, 27 september 1991, *T.S.R.*, 1993, 20-21.)

aangezien de bepalingen betreffende de duur van de proeftijd niet op straffe van nietigheid zijn voorgeschreven.

Het **beding van proeftijd** moet **schriftelijk** worden vastgesteld, voor iedere werknemer afzonderlijk, uiterlijk op het tijdstip van de indiensttreding. (art. 48, §1 en art. 67, §1 WAO) Dit formalisme is een beschermingstechniek : de werknemer moet zijn toestemming geven met volledige kennis van zaken. Uit de overgelegde geschriften moet het akkoord van beide partijen blijken om een proefbeding op te nemen in de arbeidsovereenkomst.

Enkel het beding van proeftijd volstaat echter : noch de duur van de proeftijd, noch de andere voorwaarden van de overeenkomst moeten schriftelijk worden vastgesteld, tenzij de wet het anders bepaalt. Het is echter raadzaam ook deze voorwaarden schriftelijk te bepalen, om latere betwistingen te vermijden.

Het beding van proeftijd moet voor elke werknemer afzonderlijk schriftelijk worden vastgesteld, zodat de werknemer met zekerheid verwittigd is. Het voorkomen van een proefbeding in het arbeidsreglement of in een collectieve arbeidsovereenkomst volstaat dus niet.

Het beding van proeftijd moet schriftelijk worden vastgesteld, uiterlijk op het tijdstip waarop de werknemer in dienst treedt, d.w.z. bij het begin van de uitvoering van de overeenkomst. Wanneer partijen de duur van de proeftijd bepalen dan moet dit ook nauwkeurig en ondubbelzinnig gebeuren, uiterlijk op het tijdstip van de indiensttreding. Partijen moeten immers vanaf de indiensttreding met zekerheid weten voor welke periode het uitzonderingsstelsel van de proeftijd zal gelden. Wanneer de duur van de proeftijd onvoldoende bepaald is, zodat niet duidelijk is welke de overeengekomen duur is, dan moet de duur van de proeftijd teruggebracht worden tot het wettelijk minimum.

Een **verlenging** van de proeftijd, zelfs wanneer die binnen de wettelijke maximumduur blijft, is **onregelmatig**. Zo'n verlenging zou er immers op neerkomen een nieuw beding van proeftijd vast te stellen na de indiensttreding.

Het **geschrift** is een wezenlijk element, aangezien het **op straffe van nietigheid van het proefbeding** is voorgeschreven. (art. 48, §1 en 67, §1 WAO). De partij die het geschrift inroept, moet bewijzen dat aan alle door de wet gestelde geldigheidsvereisten effectief voldaan is.

Wanneer het beding van proeftijd niet is vastgesteld overeenkomstig de hierboven vermelde voorwaarden, is de sanctie de nietigheid van dat beding. Enkel het beding van proeftijd is dus nietig, niet de hele arbeidsovereenkomst. Vermits het beding van proeftijd in dat geval geacht wordt niet te zijn bedongen, is de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, voor een bepaalde tijd, voor een duidelijk omschreven werk of voor vervanging onmiddellijk definitief.

Art. 48, §1 en 67, §1 WAO zijn dwingende wetsbepalingen die niet van openbare orde zijn, aangezien de vormvereisten hier enkel in het belang van de werknemers zijn voorgeschreven. Deze bepalingen worden bijgevolg door een relatieve nietigheid gesanctioneerd. Die nietigheid kan enkel ingeroepen worden door de personen wiens belang door de met nietigheid gesanctioneerde rechtsregel wordt beschermd, in casu de werknemers.

Een beding van proeftijd mag enkel aangewend worden voor het doel waarvoor de wetgever het toegelaten heeft, d.w.z. voor de werknemer om het werk en de arbeidsvoorwaarden te beoordelen en voor de werkgever om de kwaliteiten en de bekwaamheid van de werknemer te onderzoeken. Een beding van proeftijd is niet te verantwoorden als de werkgever de bekwaamheid van de werknemer m.b.t. een bepaalde taak al kent, op grond van een vroegere tewerkstelling. Het **beding van proeftijd is dus in principe éénmalig**. Ofwel zijn werkgever en werknemer tevreden en ontstaat er een definitieve arbeidsovereenkomst, ofwel is de proef niet geslaagd en wordt de overeenkomst door één van de partijen beëindigd vóór het einde van de proeftijd.

**Opeenvolgende proefbedingen voor eenzelfde werk** ten dienste van dezelfde werkgever zijn dus **verboden**.

Na een eerste arbeidsovereenkomst met een beding van proeftijd kunnen partijen wel een nieuwe overeenkomst met een beding van proeftijd sluiten voor een **nieuwe functie**, die werkelijk verschillend is van de eerste. Of het werkelijk om een verschillende functie gaat moet door de feitenrechter beoordeeld worden. Deze moet onderzoeken of de verschillen zodanig zijn dat de werkgever onmogelijk kon oordelen over de bekwaamheid van de werknemer voor de tweede functie, op basis van diens prestaties in de eerste functie.

De arbeidsrechtbank te Brussel stelde dat het proefbeding opgenomen in de 'stageovereenkomst-verlenging' (240) nietig was, omdat een tweede proefbeding voor hetzelfde werk bij dezelfde werkgever ongeldig is. Het principe van de eenmaligheid van het beding van proeftijd moet streng geïnterpreteerd worden, besliste de arbeidsrechtbank te Brussel terecht. (241) Na verloop van de stageovereenkomst kan evenmin een arbeidsovereenkomst met een proefbeding gesloten worden voor dezelfde functies.

Wanneer een **uitzendkracht** gedurende een zekere tijd een tijdelijke arbeid bij een gebruiker heeft verricht en deze gebruiker daarna zelf met deze werknemer een arbeidsovereenkomst sluit voor het verrichten van hetzelfde werk, kan deze arbeidsovereenkomst dan een beding van proeftijd bevatten? In principe wel, want het gaat hier om opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor het verrichten van eenzelfde werk *bij verschillende werkgevers*. Het uitzendbureau is immers de werkgever van de uitzendkracht. (242) Maar zou men niet kunnen bewijzen dat de werkgever de bekwaamheid van de werknemer voor het werk al kende, op grond van diens vroegere tewerkstelling bij hem als uitzendkracht? Dan zou een beding van proeftijd niet te verantwoorden zijn. De Nederlandse Hoge Raad bepaalde bij uitspraak van 13 september 1991 dat er geen aansluitende proeftijd mogelijk is indien hetzelfde werk direct daaraan voorafgaand gedurende twee of meer maanden als uitzendkracht is verricht. "In die voorafgaande periode zal de werkgever zich immers van de hoedanigheid en van de geschiktheid van de werknemer voor de te verrichten arbeid op de hoogte hebben kunnen stellen - en als regel ook hebben gesteld - zodat er geen rechtvaardiging is voor een proeftijdbeding, met het daaraan verbonden ontbreken van de normale ontslagbescherming". (243)

### III. Toepasselijkheid van het arbeidsrecht

Zoals reeds gezegd, is het proefbeding een clause die kan ingelast worden in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, voor een bepaalde tijd, voor een duidelijk omschreven werk of voor vervanging. Tijdens de proeftijd zijn alle **wettelijke bepalingen betreffende de arbeidsovereenkomst waarin het proefbeding werd ingelast van toepassing, behoudens de door de wet bepaalde uitzonderingen**.

Zo gelden tijdens de proeftijd dezelfde gronden voor **schorsing** van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst.

In geval van **arbeidsongeschiktheid** wegens ziekte, andere dan een beroepsziekte, of wegens een ongeval, ander dan een arbeidsongeval of een ongeval op de weg naar of van het werk hebben de **werkmans en de bediende aangeworven op proef**, recht op hun normaal loon gedurende 7 dagen en op 60 % van het gedeelte van dat loon dat de loongrens die in aanmerking komt voor de berekening van de uitkeringen van de ziekte en invaliditeitsverzekering niet overschrijdt, gedurende de zeven daaropvolgende dagen. (244) De eerste werkdag van de periode van arbeidsongeschiktheid is een carensdag, wanneer de arbeidsongeschiktheid geen veertien dagen duurt. De werkmans en de bediende op proef moeten wel zonder onderbreking gedurende ten minste één maand in dienst van dezelfde onderneming zijn gebleven. (245) Deze voorwaarde kan tijdens de proeftijd moeilijkheden opleveren. (246)

In geval van arbeidsongeschiktheid wegens een **arbeidsongeval**, een ongeval op de weg naar of van het werk, of een **beroepsziekte** hebben de werkmans en de bediende aangeworven op proef, recht op het normaal loon gedurende een periode van zeven dagen. (247) Hier is er geen carensdag en er wordt ook geen minimum anciënniteit vereist.

---

(240) Na een eerste stageovereenkomst, in het kader van het K.B. nr. 230 van 21 december 1983 betreffende de stage en de inschakeling van jongeren in het arbeidsproces, van zes maanden met een proeftijd van twee maanden werd in casu een nieuwe stageovereenkomst gesloten voor zes maanden, 'stageovereenkomst-verlenging' geheten, met opnieuw een proeftijd van twee maanden.

(241) Arbrb. Brussel, 11 juni 1991, *J.T.T.*, 1993, 15.

(242) Cf. infra Deel V. Uitzendarbeid, tijdelijke arbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers, Hoofdstuk II., II., 2.

(243) Hoge Raad 13 september 1991, *Nederlandse Jurisprudentie*, 1992, 483, noot PAS. Zie *Arbeidsovereenkomst*, Deventer, Kluwer, losbl., Art. 1639n-61-62. Idem SMITSKAM, C.J., *Flexibele arbeidsrelaties*, Deventer, Kluwer, 1989, 58-59.

(244) Art. 52, §1, eerste lid en art. 71, eerste lid WAO.

(245) Art. 52, §1, vijfde lid WAO en art. 71, tweede lid WAO.

(246) Voor de pas aangeworven werklieden is het recht op gewaarborgd loon *tijdens de proeftijd* in dit geval zelfs helemaal theoretisch, aangezien de maximumduur van de proeftijd veertien dagen bedraagt.

(247) Art. 54, §1 en art. 72 WAO.

Krachtens de C.A.O. nr. 12bis van 26 februari 1979 (248) en de C.A.O. nr. 13bis van 26 februari 1979 (249), genieten de werklieden en de bedienden aangeworven op proef, bij arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval, echter de jure et de facto ook een gewaarborgd maandloon.

Indien de uitvoering van de arbeidsovereenkomst voor **bedienden** tijdens de proeftijd wordt geschorst, wordt de **proeftijd met een periode gelijk aan die van de schorsing verlengd**. (art. 67, §3 WAO) Die verlenging is voor de bedienden onbeperkt.

Wanneer de **arbeidsongeschiktheid** van de bediende wegens ziekte of ongeval echter **meer dan zeven dagen** duurt, mag de werkgever de overeenkomst gedurende de proeftijd **zonder vergoeding beëindigen**. (art. 79, eerste lid WAO) Dit kan ook tijdens de eerste maand van de proeftijd gebeuren (dit is de minimumduur). Deze bepaling kwam reeds voor in artikel 10, eerste lid van de wet van 7 augustus 1922 op het bediendencontract: "Wanneer het dienstverband is aangegaan op proef of voor een bepaalde onderneming, kan de werkgever, wegens de onbekwaamheid tot arbeiden, een eind maken aan de overeenkomst, zonder vergoeding, zoo die onbekwaamheid meer dan acht dagen duurt". (250) Maar toen mocht de duur van de proef drie maanden niet overschrijden. (251) Nu bedraagt de maximumduur van de proeftijd voor bedienden echter zes of twaalf maanden, afhankelijk van het jaarlijks loon.

Indien de uitvoering van de arbeidsovereenkomst voor **werklieden** tijdens de proeftijd wordt geschorst, wordt de proeftijd verlengd met een periode gelijk aan die van de schorsing zonder dat de proeftijd evenwel met meer dan zeven dagen verlengd kan worden. (artikel 48, §3 WAO) Voor de werklieden is de verlenging dus beperkt tot **maximum zeven dagen**. De maximumduur van de proeftijd voor werklieden is bijgevolg 21 dagen.

Wanneer de proeftijd wordt geschorst tijdens de minimumduur van zeven dagen (tijdens welke de arbeidsovereenkomst zonder dringende reden niet eenzijdig kan beëindigd worden), wordt die minimumduur verlengd tot uiterlijk de veertiende dag te rekenen vanaf en met inbegrip van de eerste dag van de proeftijd. (252) De minimumduur kan dus ook maximum met zeven dagen verlengd worden.

Tijdens de proeftijd zijn ook alle wettelijke bepalingen betreffende het **einde van de arbeidsovereenkomst** waarin het proefbeding werd ingelast van toepassing, behoudens de door de wet bepaalde uitzonderingen.

De arbeidsovereenkomst kan bijgevolg altijd, ook tijdens de minimumduur van de proef, eenzijdig beëindigd worden als een **dringende reden** tot beëindiging voorhanden is (art. 32, 3° WAO).

De arbeidsovereenkomst kan altijd, ook tijdens de minimumduur van de proef, beëindigd worden door **wederzijdse toestemming** van partijen. De arbeidsovereenkomst neemt een einde door de **dood van de werknemer** (art. 32, 4° WAO) en de arbeidsovereenkomst eindigt, ook tijdens de minimumduur van de proef, door **overmacht** (art. 32, 5° WAO).

Een **ontslag** gegeven tijdens de proefperiode kan ook **willekeurig** zijn (zie art. 63 WAO).

De bescherming tegen ontslag waarvan de **zwangere werkneemster** geniet is eveneens toepasselijk tijdens de proefperiode. (art. 40 Arbeidswet 16 maart 1971) Voor werksters zal dit probleem zich niet zo vlug stellen, aangezien de proefperiode voor hen maximum veertien dagen kan duren. Voor bedienden kan het probleem zich wel stellen, aangezien voor hen een proefperiode van maximum zes of twaalf

---

(248) C.A.O. nr. 12bis van 26 februari 1979 tot aanpassing van de C.A.O. nr. 12 van 28 juni 1973, betreffende het toekennen van een gewaarborgd maandloon aan de werklieden in geval van arbeidsongeschiktheid ingevolge ziekte, ongeval van gemeen recht, arbeidsongeval of beroepsziekte, aan de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, algemeen verbindend verklaard bij K.B. van 23 maart 1979, *B.S.*, 24 april 1979.

(249) C.A.O. nr. 13bis van 26 februari 1979 tot aanpassing van de C.A.O. nr. 13 van 28 juni 1973, betreffende het toekennen van een gewaarborgd maandloon aan sommige bedienden in geval van arbeidsongeschiktheid ingevolge ziekte, ongeval van gemeen recht, arbeidsongeval of beroepsziekte, aan de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, algemeen verbindend verklaard bij K.B. van 23 maart 1979, *B.S.*, 24 april 1979.

(250) Zie HOUBEN, J., *De wet op het dienstcontract van 7 augustus 1922*, Brussel, E. Bruylant, 1934, 76-77.

(251) Cf. supra Deel III. Beding van proeftijd, Inleiding.

(252) Art. 48, §4, laatste lid WAO.

maanden kan overeengekomen worden. (Tijdens deze periode is het best mogelijk dat de bediende zwanger wordt.) Maar de werkgever kan dan nog altijd eenzijdig een einde maken aan de arbeidsovereenkomst, om redenen die vreemd zijn aan de lichamelijke toestand van de bediende als gevolg van de zwangerschap of de bevalling.

Ons inziens is ook de bijzondere ontslagregeling voor de **personeelsafgevaardigden** in de **ondernemingsraden** en in de **comités** voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen alsmede voor de kandidaat-personeelsafgevaardigden (253), toepasselijk tijdens de proefperiode. (254) Deze wet bepaalt immers nergens dat ze niet van toepassing is tijdens de proeftijd. Dit heeft echter enkel belang voor de bedienden. Om als afgevaardigden van het personeel **verkiesbaar** te zijn voor de ondernemingsraad of het comité voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen, moeten de werknemers immers sedert ten minste zes maanden tewerkgesteld zijn in de juridische entiteit waaronder de onderneming ressorteert of in de technische bedrijfseenheid, op de datum van de verkiezingen. (255) Aangezien de maximumduur van de proeftijd voor de bedienden zes of twaalf maanden bedraagt, kunnen zij eventueel verkiesbaar zijn en zich kandidaat stellen tijdens de proeftijd. Vroeger, toen de duur van de proef drie maanden niet mocht overschrijden, stelde dit probleem zich niet. Het is pas sinds de verlenging van de maximumduur van de proeftijd tot zes of twaalf maanden, dat dit probleem zich kan stellen. (256)

De bescherming tegen ontslag waarvan de personen genieten die hun **militaire plichten** vervullen, is echter niet van toepassing tijdens de proeftijd (art. 38, §3, laatste lid WAO).

Ook het **concurrentiebeding** heeft geen uitwerking wanneer aan de overeenkomst een einde wordt gemaakt tijdens de proefperiode (art. 65, §2, negende lid; art. 86, §1 en art. 104, derde lid WAO). De wetgever veronderstelt hier dat de korte duur van de overeenkomst de werknemer niet toegelaten heeft de kennis te verwerven, die hem de mogelijkheid zou geven van echte concurrentie. Hierbij moet echter opgemerkt worden dat een arbeidsovereenkomst voor bedienden of voor handelsvertegenwoordigers nu een proeftijd kan bevatten van maximum twaalf maanden.

Een afwijkingsbeding van niet-mededinging is wel mogelijk voor de ondernemingen en de bedienden bepaald in artikel 86, §2 van de WAO. Indien aan de arbeidsovereenkomst een einde wordt gemaakt tijdens de proefperiode heeft het afwijkingsbeding van niet-mededinging echter enkel uitwerking gedurende een periode die overeenstemt met de duur van de effectief doorlopen proeftijd. (257)

---

(253) Wet van 19 maart 1991 houdende bijzondere ontslagregeling voor de personeelsafgevaardigden in de ondernemingsraden en in de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen alsmede voor de kandidaat-personeelsafgevaardigden, *B.S.*, 29 maart 1991.

(254) Contra Arbrb. Brussel, 13 februari 1980, *Med. V.B.O.*, 1982, 2263; Arbrb. Brussel, 23 september 1977, *T.S.R.*, 1978, 290; Arbrb. Mechelen, 26 december 1989, *T.S.R.*, 1990, 230, noot.

(255) Art. 19, eerste en derde lid Wet 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven; art. 1, §4, b-bis) Wet 10 juni 1952 betreffende de gezondheid en de veiligheid van de werknemers, alsmede de salubriteit van het werk en van de werkplaatsen. Zie ook Omzendbrief 12 november 1990 betreffende de verkiezingen voor de ondernemingsraden en de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen, 12.2.2., *B.S.*, 24 november 1990, 22025, err. 28 november 1990, 22240.

(256) De werknemers verbonden door een arbeidsovereenkomst worden meegeteld voor de berekening van de **personeelssterkte** van de onderneming met het oog op de oprichting van een **ondernemingsraad** of een **comité voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen**, dus ook de werknemers die zich in de proeftijd bevinden. (Art. 14, §1 Wet 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven; Art. 1, §4, b) [1] Wet 10 juni 1952 betreffende de gezondheid en de veiligheid van de werknemers, alsmede de salubriteit van het werk en van de werkplaatsen. Zie ook Omzendbrief 12 november 1990 betreffende de verkiezingen voor de ondernemingsraden en de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen, 3.1.1. en 4.1., *B.S.*, 24 november 1990, 22025, err. 28 november 1990, 22240.)

De werknemers verbonden door een arbeidsovereenkomst (met uitzondering van de huisarbeiders en de werknemers die deel uitmaken van het leidinggevend personeel) kunnen **kiezer** zijn bij de verkiezingen van de **personeelsafgevaardigden** in de ondernemingsraad of het comité voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen, wanneer ze op de datum van de verkiezingen sedert ten minste drie maanden tewerkgesteld zijn in de juridische entiteit of in de technische bedrijfseenheid gevormd door meerdere juridische entiteiten. (Art. 13 K.B. 18 oktober 1990 betreffende de ondernemingsraden en de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen, *B.S.*, 31 oktober 1990, err. 20 november 1990, gewijzigd bij K.B. 29 januari 1991, *B.S.*, 12 februari 1991. Zie ook Omzendbrief 12 november 1990 betreffende de verkiezingen voor de ondernemingsraden en de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen, 12.2.1., *B.S.*, 24 november 1990, 22025, err. 28 november 1990, 22240.)

(257) Art. 3, laatste lid CAO nr. 1bis van 21 december 1978 tot aanpassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 1 van 12 februari 1970, betreffende het afwijkingsbeding van niet-mededinging aan de

Tijdens de proeftijd kan op een gemakkelijke manier **eenzijdig een einde** gemaakt worden aan de arbeidsovereenkomst.

**Tijdens de minimumduur** van de proef kan de arbeidsovereenkomst zonder dringende reden echter niet eenzijdig beëindigd worden. Elk bericht tot eenzijdige beëindiging zonder dringende reden tijdens de minimumduur, blijft tot zolang zonder uitwerking. Wanneer de opzegging tijdens de minimumduur wordt gegeven, heeft de beëindiging ten vroegste op de laatste dag van de minimumduur uitwerking (art. 48, §4, eerste lid en art. 81, §1 WAO). Men wil de werknemers garanderen dat ze minstens tijdens de minimumduur tewerkgesteld zullen blijven.

Voor de bedienden heeft de wetgever een forfaitaire schadevergoeding vastgelegd in art. 81, §2, tweede lid van de WAO, bij niet-naleving van dit verbod. De partij die de overeenkomst beëindigt tijdens de eerste maand van de proeftijd (eventueel verlengd met de periode van schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst) zonder dringende reden of zonder inachtneming van de opzeggingstermijn van zeven dagen is gehouden de andere partij een vergoeding te betalen gelijk aan het lopend loon en de voordelen verworven krachtens overeenkomst, overeenstemmend met het resterende gedeelte van die maand vermeerderd met de duur van de opzeggingstermijn.

Voor de werklieden is geen forfaitaire schadevergoeding bepaald in de WAO. Naar analogie met de oplossing voor de bedienden zou de schadevergoeding gelijk zijn aan het lopend loon en de voordelen verworven krachtens overeenkomst, overeenstemmend met het resterend gedeelte van de minimumduur van zeven dagen. (258) Wanneer men de wetbepalingen echter strict interpreteert en deze oplossing naar analogie afwijst, zal de werkman of zijn werkgever de geleden schade zelf moeten bewijzen. (Art. 1146 e.v. B.W.)

**Na de minimumduur** van de proef van zeven dagen (maximaal verlengd met zeven dagen wegens schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst) mag de arbeidsovereenkomst voor **werklieden** beëindigd worden **zonder inachtneming van een opzeggingstermijn** (art. 48, §4, eerste lid WAO). De eenzijdige beëindiging van de arbeidsovereenkomst voor werklieden tijdens de proeftijd is aan geen enkele formaliteit van vorm of termijn onderworpen. Toch zou een uitdrukkelijke en bij voorkeur een schriftelijke kennisgeving wenselijk zijn, om bewijsmoeilijkheden te voorkomen.

De arbeidsovereenkomst voor **bedienden** kan tijdens de proeftijd zonder dringende reden niet eenzijdig worden beëindigd dan met inachtneming van een **opzeggingstermijn van zeven dagen**. Deze opzegging moet worden gegeven in de vorm bepaald in artikel 37, tweede tot vierde lid van de WAO. (art. 81, §1 WAO) De wet bepaalt niet wanneer de opzeggingstermijn ingaat. Bijgevolg kunnen de partijen zelf bepalen wanneer de opzeggingstermijn begint te lopen, maar dit kan ten vroegste de dag na de betekening.

Artikel 81, §2, eerste lid van de WAO bepaalt dat de partij die de overeenkomst voor bedienden beëindigt zonder dringende reden of zonder inachtneming van de opzeggingstermijn, gehouden is de andere partij een vergoeding te betalen die gelijk is aan het lopend loon en de voordelen verworven krachtens overeenkomst, overeenstemmend hetzij met de duur van de opzeggingstermijn, hetzij met het resterende gedeelte van die termijn. De wet heeft dus een forfaitaire schadevergoeding vastgelegd.

Wanneer de opzeggingstermijn het einde van de proefperiode overschrijdt, is de arbeidsovereenkomst automatisch definitief geworden. De partij die de overeenkomst beëindigt zal dan een vergoeding moeten betalen, gelijk aan het lopend loon overeenstemmend met de duur van de opzeggingstermijn die moest in acht genomen worden met toepassing van artikel 82 van de WAO. Vaak zal het voor de werkgever aangewezen zijn de arbeidsovereenkomst te beëindigen zonder inachtneming van de opzeggingstermijn. De verbreking van de arbeidsovereenkomst, zelfs op de laatste dag van de proeftijd, verhindert immers het tot stand komen van een definitieve arbeidsovereenkomst.

---

wet betreffende de arbeidsovereenkomsten, algemeen verbindend verklaard bij K.B. 6 maart 1979, *B.S.*, 7 april 1979. Uit de commentaar van de Nationale Arbeidsraad bij dit artikel blijkt dat bedienden in de ondernemingen bedoeld in artikel 86, §2 van de WAO (ondernemingen die een internationaal activiteitsveld hebben of die over een eigen dienst voor onderzoek beschikken), zelfs tijdens de proefperiode inlichtingen kunnen inwinnen waarvan het benutten schade aan de onderneming kan berokkenen.

(258) Na de minimumduur kan de arbeidsovereenkomst voor werklieden immers beëindigd worden zonder opzeggingstermijn.



Bij een **beëindiging** zonder dringende reden of zonder opzeggingstermijn van de arbeidsovereenkomst met een beding van proeftijd, **vóór het begin van de uitvoering** van de overeenkomst, moet de forfaitaire schadevergoeding voorzien in de WAO toegekend worden.

De werknemer kan ook een opzeggingstermijn laten ingaan en verlopen vóór het begin van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst. De opzegging kan geldig gebeuren, ook door de werkgever.

Wanneer het gaat om een werkmán moet de opzeggingstermijn bepaald in artikel 59, tweede lid van de WAO gerespecteerd worden. (259) Gaat het om een bediende dan moet de opzeggingstermijn bepaald in artikel 82, §2 en §3 nageleefd worden. De bepalingen betreffende de beëindiging van de overeenkomst tijdens de proeftijd (art. 48, §4 en art. 81 WAO) kunnen niet toegepast worden bij een beëindiging vóór het begin van de uitvoering van de overeenkomst, aangezien partijen zich dan nog niet "tijdens de proeftijd" bevinden. De wettelijke bepalingen inzake de proeftijd moeten restrictief geïnterpreteerd worden.

Wanneer een arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk met een beding van proeftijd beëindigd wordt zonder dringende reden vóór het begin van de uitvoering van de overeenkomst, dan moet art. 40, §1 van de WAO toegepast worden (vergoeding gelijk aan het bedrag van het loon verschuldigd tot het bereiken van de termijn, zonder het dubbel te mogen overtreffen van het loon dat overeenstemt met de duur van de opzeggingstermijn, die in acht had moeten worden genomen indien de overeenkomst zonder tijdsbepaling was gesloten).

#### **Voorstellen, de lege ferenda**

Wanneer de **arbeidsongeschiktheid** van de **bediende** wegens ziekte of ongeval **meer dan zeven dagen** duurt, mag de werkgever de overeenkomst gedurende de proeftijd **zonder vergoeding beëindigen**. (art. 79, eerste lid WAO) Deze bepaling kwam reeds voor in artikel 10, eerste lid van de wet van 7 augustus 1922 op het bediendencontract: "Wanneer het dienstverband is aangegaan op proef of voor een bepaalde onderneming, kan de werkgever, wegens de onbekwaamheid tot arbeiden, een eind maken aan de overeenkomst, zonder vergoeding, zoo die onbekwaamheid meer dan acht dagen duurt". (260) Maar toen mocht de duur van de proef drie maanden niet overschrijden. Nu bedraagt de maximumduur van de proeftijd voor bedienden echter zes of twaalf maanden, afhankelijk van het jaarlijks loon. Men zou, de lege ferenda, de regeling van artikel 79 van de WAO beter beperken tot de eerste drie maanden van de proeftijd. (261)

Ook inzake het **gewaarborgd loon** bij **arbeidsongeschiktheid** van de **bediende**, wegens ziekte of ongeval, zou het parallelisme met de arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk best hersteld worden. De regeling van de artikelen 71, eerste lid en 72 van de WAO zou moeten worden beperkt tot de eerste drie maanden van de proeftijd. (262)

---

(259) Tenzij afgeweken werd van art. 59 van de WAO op basis van art. 60 of 61 van de WAO.

(260) Zie HOUBEN, J., *De wet op het dienstcontract van 7 augustus 1922*, Brussel, E. Bruylant, 1934, 76-77.

(261) Idem VRANKEN, M., "Flexibiliteit van arbeidsovereenkomsten en -voorwaarden", in *Arbeidsrecht en flexibiliteit. De Sociale Herstelwet 1985*, VRANKEN, M. (ed.), R.S.R. nr. 27, Antwerpen, Kluwer rechtswetenschappen, 1985, 28.  
Cf. supra Deel I. Arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk, Hoofdstuk IV., II., 2.

(262) Cf. supra Deel I. Arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk, Hoofdstuk IV., II., 1.

## DEEL IV. DE STAGEOVEREENKOMST

### Inleiding

De verplichting om stagiairs tewerk te stellen werd ingevoerd door de Wet van 30 maart 1976 betreffende de economische herstelmaatregelen. (1) Wat waren de motieven voor de invoering van de stage voor jongeren? Hoe is de stagewetgeving geëvolueerd van 1976 tot de invoering van de definitieve stagereglementering door het Koninklijk Besluit nr. 230 van 21 december 1983 betreffende de stage en de inschakeling van jongeren in het arbeidsproces (2)? We zullen deze historische evolutie hierna in grote lijnen weergeven.

Krachtens de Wet van 30 maart 1976 betreffende de economische herstelmaatregelen moesten alle ondernemingen en administraties die tenminste 100 werknemers in dienst hadden stagiairs tewerkstellen ten belope van 1 % van hun personeelseffectief, waarin de andere stagiairs van de onderneming niet werden meegeteld. De stage had tot doel de jongeren een praktische opleiding te geven als overgang tussen het onderwijs en de beoogde tewerkstelling. De stage bedroeg 6 maanden of 26 weken en kon verlengd worden met een periode van maximum 6 maanden.

Tijdens de eerste periode van 6 maanden had de stagiair in een onderneming recht op een vergoeding gelijk aan tenminste 75 % van het loon waarop een werknemer met dezelfde functie recht had krachtens de loonregeling die voor de onderneming gold. (De Koning kon dit percentage op 80 % brengen voor bepaalde categorieën.) Als de stage verlengd werd, werd het percentage tot 90 % opgevoerd. (3) Een amendement van de heer Glinne om een stagevergoeding te doen betalen die gelijk zou zijn aan de aanvangswedde of de minimumwedde overeenkomend met de bekwaamheid van de betrokkene zoals die zou blijken uit zijn diploma of studiegetuigschrift, werd verworpen. De heer Glinne verantwoordde zijn amendement als volgt: aangezien de in moeilijkheden verkerende ondernemingen zouden kunnen worden ontlast van de stageverplichting, zag hij niet in waarom aan de financieel gezonde ondernemingen de mogelijkheid moest geboden worden stagiairs tewerk te stellen met abnormale loonsvoorwaarden. Vooral omdat volgens hem de stagiair in heel wat ondernemingen, na een korte aanpassingsperiode, bijna hetzelfde rendement zou geven als de anderen. (4) Volgens de Minister van Tewerkstelling en Arbeid was het verschil in loon echter gerechtvaardigd, door het feit dat de stagiairs geen productieve functie zouden vervullen. (5)

De Koning kon ondernemingen die in moeilijkheden verkeerden voor een bepaalde periode vrijstellen van de verplichting tot tewerkstellen van stagiairs. De staat kon premies uitbetalen aan ondernemingen met minder dan 100 werknemers die toch stagiairs tewerk stelden, alhoewel ze er niet toe verplicht waren. De aanwerving van stagiairs moest steeds als een aanvullende tewerkstelling beschouwd worden en mocht niet door ontslag van personeel gecompenseerd worden. (6)

Waarom werd deze verplichting om stagiairs tewerk te stellen in 1976 ingevoerd? De Regering vond dat men maatregelen moest nemen om de gevolgen van de crisis voor jonge werknemers te verzachten. Er moest naar 'de grote middelen' gegrepen worden omdat de toestand van zeer hoge werkloosheid (vooral bij de jongeren) niet kon verbeterd worden via gewone maatregelen. Daarom heeft de Regering in 1976 een recht op stage ingevoerd voor jongeren die na hun studies nog geen arbeidsprestaties hadden geleverd als loon- of weddetrekkenden. Het recht op stage voor de jonge werkzoekenden, bracht de verplichting mee voor de ondernemingen om stagiairs tewerk te stellen.

De Regering verwachtte van deze maatregelen een drievoudig gunstig effect:

- 
- (1) B.S., 1 april 1976.  
Zie ook BONBLED, P., "Le stage des jeunes dans la loi de redressement économique", *J.T.T.*, 1976, 269-273; GRIMARD, M.P., "De stage. Commentaar van de Wet van 30 maart 1976 betreffende de economische herstelmaatregelen", *Or.*, 1976, 139-147.
  - (2) Verder afgekort: K.B. nr. 230 van 21 december 1983 ofwel K.B. nr. 230.
  - (3) Art. 7-10 Wet 30 maart 1976 betreffende de economische herstelmaatregelen.
  - (4) Amendementen, *Gedr. St.*, Kamer, 1975-76, nr. 738/6, 5.
  - (5) Verslag, *Gedr. St.*, Kamer, 1975-76, nr. 738/16, 40.  
De Minister bevestigde in de Senaat dat de stagiairs geen louter productieve taak mogen verrichten. (Verslag, *Gedr. St.*, Senaat, 1975-76, nr. 796/2, 4.)
  - (6) Art. 20, §2, art. 13, §1 en art. 18 Wet 30 maart 1976 betreffende de economische herstelmaatregelen.

- a. Een eerste gunstig effect was er voor de stagiairs : zij zouden zich niet langer overbodig voelen en ze zouden een reële ervaring kunnen opdoen, die nuttig zou zijn voor hun latere loopbaan. Het was immers de bedoeling dat de stages nauw zouden aansluiten bij eventuele gedane studies. De stage moest de overgang vormen van de theoretische opleiding naar de effectieve uitoefening van de arbeid.
- b. Een tweede gunstig effect was er voor de ondernemingen : zij kregen de kans om, onder vrij gunstige voorwaarden, jongeren op te leiden zodat ze met de gewenste kennis van zaken konden ingeschakeld worden in het actief sociaal-economisch leven.
- c. Een derde gunstig effect zou er voor de hele gemeenschap zijn : die zou niet langer geconfronteerd worden met een belangrijke groep ontgoochelde jonge mensen, die hun jeugdig dynamisme elders moeten uitwerken zolang zij werkloos zijn. (!) (7)

Volgens verslaggever Van Mechelen kwamen deze laatste twee motieven slechts op de tweede plaats. "Voor alles zijn het de tewerkstelling zelf van de jongeren en hun gevoelens van waarde in de samenleving die de krachtigste hefboom van deze maatregel moeten uitmaken", aldus de heer Van Mechelen. Daarnaast beklemtoonde hij dat de stage een voorbereiding moest zijn op een waarachtige inschakeling in het economische leven en dat zij niet mocht begrepen worden als een middel om goedkope arbeidskrachten tewerk te stellen. (8)

In 1976 werd beklemtoond dat het om een tijdelijke maatregel ging, een experiment. De wetgeving zou slechts van kracht blijven tot 31 december 1976. Slechts als de conjunctuur of andere omstandigheden daartoe aanleiding zouden geven, zou tot het verlengen van de toepassingsperiode kunnen worden besloten. (9)

Gelet op het aanhouden van de werkloosheid, in het bijzonder van de jeugdwerkloosheid, en gelet ook op de bevredigende resultaten van de stagewetgeving besloot de Regering in 1977 om haar actie op dit gebied te verstevigen. (10) De stagewetgeving werd verlengd tot en met 31 december 1978. (11) De verplichting om stagiairs tewerk te stellen werd zelfs verruimd : ondernemingen en administraties die tenminste 50 werknemers in dienst hadden werden ertoe verplicht stagiairs tewerk te stellen ten belope van 2 % van hun personeelsbestand, waarin de andere stagiairs niet werden meegeteld. Ondernemingen in moeilijkheden konden een vrijstelling bekomen. (12)

De stagevergoeding werd verhoogd : ze moest in de ondernemingen tenminste 90 % bedragen van het loon waarop een werknemer van dezelfde functie aanspraak kon maken, krachtens de loonregeling die voor de onderneming gold. (13) Volgens de Minister van Tewerkstelling en Arbeid was de verhoging sociaal gezien verantwoord en werd zij, voor wat de kosten van de onderneming betrof, gecompenseerd door het toekennen van premies voor stagiairs aangeworven boven 1 % van het personeelsbestand (14). Volgens de Minister moest inderdaad gestreefd worden naar een evenwicht tussen het plan om jongeren in te schakelen op de arbeidsmarkt en het gevaar dat aan de ondernemingen goedkope arbeidskrachten werden geleverd. (15)

De Minister gaf ook toe dat de stages het meest ten goede kwamen aan hen die reeds een degelijke opleiding bezaten en dat de werkgevers de beste opleiding gaven aan de stagiairs die ze definitief wilden behouden. (16) Ook F. Holderbeke constateerde dat de stageplaatsen in de eerste plaats bezet

(7) M.v.T., *Gedr. St.*, Kamer, 1975-76, nr. 738/1, 2-4.

(8) Verslag, *Gedr. St.*, Kamer, 1975-76, nr. 738/16, 9-10.

(9) M.v.T., *Gedr. St.*, Kamer, 1975-76, nr. 738/1, 4; Verslag, *Gedr. St.*, Kamer, 1975-76, nr. 738/16, 23; Verslag, *Gedr. St.*, Senaat, 1975-76, nr. 796/2, 4.

(10) M.v.T., *Gedr. St.*, Kamer, 1977-78, nr. 113/1, 23.

(11) Art. 66 Wet 22 december 1977 betreffende de budgettaire voorstellen van 1977-1978, *B.S.*, 24 december 1977.

(12) Art. 50, §1, eerste lid en art. 50, §3 Wet 22 december 1977 betreffende de budgettaire voorstellen van 1977-1978.

(13) Art. 53, §1 Wet 22 december 1977 betreffende de budgettaire voorstellen van 1977-1978.

(14) De Staat kende inderdaad premies toe aan de ondernemingen met tenminste 50 werknemers die 2 % stagiairs tewerk stelden. Ze kregen één of meer premies van 30.000 BEF voor de stagiairs die zij boven 1 % van hun personeelsbestand in dienst namen. Ook ondernemingen met minder dan 50 werknemers kregen één of twee premies van 30.000 BEF als zij één of twee stagiairs in dienst namen. (Art. 56, §1 Wet 22 december 1977.)

(15) Verslag, *Gedr. St.*, Kamer, 1977-78, nr. 113/11, 38.

(16) Verslag, *Gedr. St.*, Kamer, 1977-78, nr. 113/11, 38-39.

werden door mensen die gezien hun opleiding ook zonder dergelijk circuit het meeste kans maakten op de arbeidsmarkt (in 1985 werden de stagiairs voor meer dan 60 % gerecruteerd uit de drie hoogste studieniveaus : Hoger Secundair, N.U.H.O. en Universitair onderwijs). Uit onderzoek bleek dat vooral de hoger geschoolden tijdens de stage ook effectief meer opleiding kregen. (17)

Bij Koninklijk Besluit werd de geldigheidsduur van de stagewetgeving daarna verlengd tot 31 december 1981. (18)

In 1982 werd de verplichting om stagiairs tewerk te stellen nogmaals verruimd : ondernemingen en administraties met tenminste 50 werknemers moesten stagiairs tewerk stellen ten belope van 3 % van hun personeelsbestand. (19) Het moest gaan om 3 % voltijdse tewerkstelling en bovendien moest 1 % van die stagiairs halftijds tewerkgesteld worden. (20) (De invoering van de halftijdse stage was een nieuwigheid van het Koninklijk Besluit nr. 26.) De ondernemingen en administraties met minder dan 50 werknemers, konden maximum 1 of 2 stagiairs in dienst nemen, voltijds of halftijds. (21) Daarnaast werden de premies voor de ondernemingen afgeschaft, opdat de beschikbare financiële middelen vrij zouden komen voor een beter gebruik op het vlak van de tewerkstelling. (22)

Ook werd beslist dat de Minister van Tewerkstelling en Arbeid een vrijstelling kon verlenen van de stageverplichting aan ondernemingen die met de Minister een contract sloten, waarin ze er zich toe verbonden supplementaire voltijdse werkplaatsen te creëren. Deze arbeidsplaatsen moesten wel met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aan jongeren beneden 30 jaar toegewezen worden. (23)

Bij Koninklijk Besluit werd de geldigheidsduur van de stagewetgeving verlengd tot 31 december 1983. (24)

Een nieuwe, permanente stagereglementering werd ingevoerd bij Koninklijk Besluit nr. 230 van 21 december 1983 betreffende de stage en de inschakeling van jongeren in het arbeidsproces. (25) Dit besluit trad in werking op 1 januari 1984 en er werd geen einddatum bepaald : de stagemaatregelen zijn dus definitief geworden. Volgens de Regering moesten de maatregelen betreffende de stage van jon-

---

(17) HOLDERBEKE, F., "Tewerkstelling in het remedair circuit", in *Met een stempel door het leven*, Leuven, H.I.V.A., 1986, 214-217.

(18) Het K.B. nr. 20 van 8 december 1978 tot wijziging van afdeling 1, Stage van jongeren, en afdeling 3, Bijzonder tijdelijk kader, van hoofdstuk III van de Wet van 22 december 1977 betreffende de budgettaire voorstellen 1977-1978 (B.S., 20 december 1978) verlengde de geldigheidsduur tot 31 december 1979. Het K.B. van 10 december 1979 tot verlenging van de geldigheidsduur van de bepalingen van de Afdelingen 1, Stage van jongeren, 2, Wettelijk brugpensioen, 3, Bijzonder tijdelijk kader en 5, Bijzonder brugpensioen voor oudere werklozen, van Hoofdstuk III van de Wet van 22 december 1977 betreffende de budgettaire voorstellen 1977-1978 (B.S., 18 december 1979) heeft de geldigheidsduur van de wetgeving verlengd tot 31 december 1980. Het K.B. van 24 december 1980 tot verlenging van de geldigheidsduur van sommige maatregelen tot opslorping van de werkloosheid (B.S., 31 december 1980), verlengde de geldigheidsduur tot 31 december 1981.

(19) Art. 2, 1° K.B. nr. 26 van 24 maart 1982 tot wijziging van Hoofdstuk III, Afdeling I - Stage van jongeren - van de Wet van 22 december 1977 betreffende de budgettaire voorstellen 1977-1978, B.S., 26 maart 1982.

(20) Art. 2, 2° K.B. nr. 26 van 24 maart 1982. De voltijdse stage liep over een periode van 6 maanden of 26 weken, éénmaal verlengbaar met 6 maanden of 26 weken. De halftijdse stage liep over een periode van 1 jaar of 52 weken, ook éénmaal verlengbaar met 1 jaar of 52 weken. (Art. 3 K.B. nr. 26 van 24 maart 1982).

(21) Art. 2, 3° K.B. nr. 26 van 24 maart 1982.

(22) Verslag aan de Koning, B.S., 26 maart 1982, 3429.  
In verband met het K.B. nr. 26, zie ook CRAHAY, P., "De recente wijzigingen inzake stage van jongeren", *Or.*, 1982, 132-138.

(23) Art. 2 K.B. nr. 57 van 19 juli 1982 tot wijziging van Hoofdstuk III, Afdeling 1. - Stage van jongeren - van de Wet van 22 december 1977 betreffende de budgettaire voorstellen 1977-1978, B.S., 24 juli 1982.

(24) Het Koninklijk Besluit van 30 maart 1982 tot verlenging van de geldigheidsduur van de Afdeling 1, Stage van jongeren, van Hoofdstuk III van de Wet van 22 december 1977 betreffende de budgettaire voorstellen 1977-1978 (B.S., 6 april 1982) heeft de geldigheidsduur van de stagewetgeving verlengd tot 31 december 1982. Het Koninklijk Besluit van 27 januari 1983 tot verlenging van de geldigheidsduur van de Afdeling 1, Stage van jongeren, van Hoofdstuk III van de Wet van 22 december 1977 betreffende de budgettaire voorstellen 1977-1978 (B.S., 3 februari 1983) verlengde de geldigheidsduur van de stagewetgeving tot 31 december 1983.

(25) B.S., 28 december 1983, err. 2 februari 1984 en 19 oktober 1984.

geren verlengd worden omwille van het nog steeds verontrustende karakter van de economische toestand en omwille van de voortdurende toename van de jeugdwerkloosheid. (26)

De vroegere wetgeving werd grotendeels overgenomen, met enkele aanpassingen :

- a. De verplichting om 1 % van de stagiairs halftijds tewerk te stellen werd afgeschaft. (27) De werkzoekenden konden vanaf 1 januari 1984 een voltijdse of 'deeltijdse' stage verrichten. In de ondernemingen zouden de stages over een periode van 6 maanden of 26 weken lopen, éénmaal verlengbaar met 6 maanden of 26 weken. (28)
- b. Er werd een verschillende regeling ingevoerd voor ondernemingen en administraties. (Vroeger gold voor beiden dezelfde regeling.) Volgens de Regering was dit nodig omdat er een groot onderscheid bestaat tussen deze twee sectoren, waardoor sommige bepalingen vroeger moeilijk konden worden toegepast. (29)
- c. Er werden een aantal stimuli in het Koninklijk Besluit nr. 230 opgenomen, voor de ondernemingen die jongeren onmiddellijk na hun stage in dienst nemen met een schriftelijke arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Dit was volgens de Regering noodzakelijk omdat slechts weinig jongeren op het einde van hun stage aangeworven werden in de ondernemingen. (30)

Tot zover deze historische inleiding, die zou moeten toelaten de achtergronden van de huidige wetgeving beter te begrijpen. De wetgeving, de lege lata en de lege ferenda, wordt in de volgende hoofdstukken besproken.

De wetgeving betreffende de stage van jongeren is van openbare orde. Ze is immers strafrechtelijk gesanctioneerd en ze heeft niet uitsluitend de bescherming van de werknemer ten doel. Ze wil onder andere ook de werkloosheid bestrijden. (31)

## Hoofdstuk I. Begripsomschrijving

### I. Definitie

In de privé-sector is de stageovereenkomst een overeenkomst gesloten tussen de stagiair en de onderneming, overeenkomstig het model in bijlage bij het Koninklijk Besluit van 16 januari 1984 tot vaststelling in de ondernemingen van de uitvoeringsmaatregelen van het Koninklijk Besluit nr. 230 van 21 december 1983 betreffende de stage en de inschakeling van jongeren in het arbeidsproces. (32)

### II. Toepassingsgebied wat betreft de stagiairs

De mogelijkheid om een stage te volbrengen, overeenkomstig de bepalingen van het Koninklijk Besluit nr. 230 van 21 december 1983 betreffende de stage en de inschakeling van jongeren in het arbeidsproces (33) staat open voor de volgende personen : de werkzoekenden, dus niet noodzakelijk uitkerings-

---

(26) K.B. nr. 230 betreffende de stage en de inschakeling van jongeren in het arbeidsproces, Verslag aan de Koning, *B.S.*, 28 december 1983, 16188.

(27) Volgens de Regering waren er moeilijkheden gerezen in verband met de aanwerving van halftijds personeel, omwille van de organisatie van het werk in de ondernemingen. (Verslag aan de Koning, *B.S.*, 28 december 1983, 16188.)

(28) Art. 17 K.B. nr. 230 van 21 december 1983.  
In de administratie lopen de stages over een periode van 12 maanden of 52 weken en ze zijn niet verlengbaar. Bovendien worden de stagiairs in de administratie altijd deeltijds tewerkgesteld, ofwel halftijds, ofwel 4/5-tijds, dit laatste verdeeld over volledige dagen. (Art. 5, eerste lid K.B. nr. 230)

(29) Verslag aan de Koning, *B.S.*, 28 december 1983, 16188.

(30) Verslag aan de Koning, *B.S.*, 28 december 1983, 16188.

(31) RAUWS, W., *Civielrechtelijke beëindigingswijzen van de arbeidsovereenkomst : nietigheid, ontbinding en overmacht*, R.S.R. nr. 30, Antwerpen, Kluwer rechtswetenschappen, 1987, 337-342; VAN EECKHOUTTE, W., "De aard van het arbeidsrecht", in *Aanwerven, Tewerkstellen, Ontslaan (ATO)*, Antwerpen, Kluwer rechtswetenschappen, losbl., I 501-100.

(32) Art. 15 K.B. van 16 januari 1984 tot vaststelling in de ondernemingen van de uitvoeringsmaatregelen van het Koninklijk Besluit nr. 230 van 21 december 1983 betreffende de stage en de inschakeling van jongeren in het arbeidsproces, *B.S.*, 8 februari 1984. (Verder afgekort : K.B. van 16 januari 1984)

(33) *B.S.*, 28 december 1983, err. 2 februari 1984 en 19 oktober 1984.

gerechtigden (34), die minder dan dertig jaar zijn bij de aanvraag en die nog geen beroepsarbeid hebben verricht. (35)

Het begrip 'beroepsarbeid' werd als volgt gedefinieerd : beroepsarbeid is "elke arbeid in loondienst, die na het einde van het onderwijs wordt verricht en waardoor een persoon enig loon of materieel voordeel ontvangt dat tot zijn levensonderhoud kan bijdragen". (36)

De volgende personen worden echter beschouwd als personen die nog geen beroepsarbeid hebben verricht nl. degenen die :

- beroepsarbeid hebben verricht gedurende niet meer dan zes maanden;
- een beroepsopleiding hebben genoten die door de Rijksdienst voor arbeidsvoorziening georganiseerd wordt, na al dan niet beroepsarbeid te hebben verricht;
- seizoenarbeid hebben verricht;
- arbeid hebben verricht in het kader van een overeenkomst voor tewerkstelling van studenten, geregeld bij titel VI van de Wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten;
- gedurende ten minste twee jaar uitkeringsgerechtigd volledig werkloos zijn na een beroepsarbeid van meer dan zes maanden te hebben verricht (37). (38)

De jongere die reeds een stage heeft volbracht en daarna al dan niet een beroepsactiviteit heeft uitgeoefend kan een tweede stage aanvragen, als hij minstens twee jaar uitkeringsgerechtigd volledig werkloos is. (39) Aangezien art. 17bis, eerste lid van het Koninklijk Besluit nr. 230 van 21 december 1983 niet specifiek bepaalt wanneer deze voorwaarden moeten vervuld worden, mag men aannemen dat dit op het ogenblik van de aanvraag moet zijn. Wie in aanmerking wil komen voor een eerste stage moet immers ook de daarvoor gestelde voorwaarden vervullen bij de aanvraag. (40) Artikel 17 bis, eerste lid bevat evenmin een specifieke bepaling wat betreft de leeftijd van de jongere, zodat ook hier de algemene bepaling van artikel 1 van het K.B. nr. 230 van 21 december 1983 van toepassing is : de jongere moet minder dan dertig jaar zijn bij het aanvragen van een tweede stage. (41)

De stagiair mag die tweede stage echter niet verrichten in de onderneming waar hij zijn eerste stage heeft volbracht. (42)

Door de Programmawet van 22 december 1989 (43) werd in artikel 1 van het K.B. nr. 230 van 21 december 1983 een derde lid toegevoegd, waardoor de Koning, bij in Ministerraad overlegd besluit, van de leeftijdsgrens van dertig jaar kan afwijken voor de categorieën van werkzoekenden die Hij bepaalt. Volgens de Memorie van Toelichting was het aantal jonge werklozen van 1983 tot 1989 sterk teruggelopen en zou de Koning nu oudere werkzoekenden toegang kunnen verlenen tot de stage. (44) Dit moest bijdragen tot verhoogde herinschakelingskansen voor deze personen, vooral wanneer zij een

(34) Zie Verslag, *Gedr. St.*, Kamer, 1989-90, nr. 975/10, 53. Hier wordt door een lid van de Commissie voor de sociale zaken gesteld, dat de huidige regeling voor tewerkstelling van RVA-stagiairs praktisch het enige middel is om personen zonder werk, die geen recht op uitkeringen hebben en die de grootste moeite hebben om een baan te vinden, in het arbeidscircuit op te nemen en hen een recht op werkloosheidsuitkering te verlenen.

(35) Art. 1, eerste lid K.B. nr. 230 van 21 december 1983.

(36) Art. 3, eerste lid Koninklijk Besluit van 16 januari 1984 tot vaststelling in de ondernemingen van de uitvoeringsmaatregelen van het Koninklijk Besluit nr. 230.

(37) Deze laatste categorie personen werd toegevoegd door art. 1 van het K.B. van 6 mei 1985 tot wijziging van het Koninklijk Besluit van 16 januari 1984 tot vaststelling in de ondernemingen van de uitvoeringsmaatregelen van het Koninklijk Besluit nr. 230 van 21 december 1983 betreffende de stage en de inschakeling van jongeren in het arbeidsproces, *B.S.*, 13 juni 1985.

(38) Art. 3, tweede lid K.B. 16 januari 1984 tot vaststelling in de ondernemingen van de uitvoeringsmaatregelen van het Koninklijk Besluit nr. 230 van 21 december 1983, gewijzigd door het K.B. van 6 mei 1985, *B.S.*, 13 juni 1985.

(39) Art. 17bis, eerste lid K.B. nr. 230 van 21 december 1983 (ingevoegd door art. 75 Herstellwet 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen, *B.S.*, 24 januari 1985).

(40) Cf. art. 1 K.B. nr. 230 van 21 december 1983.

(41) In dezelfde zin VRANKEN, M., "Flexibiliteit van arbeidsovereenkomsten en -voorwaarden", in *Arbeidsrecht en flexibiliteit. De Sociale Herstellwet 1985*, VRANKEN, M. (ed.), R.S.R. nr. 27, Antwerpen, Kluwer rechtswetenschappen, 1985, 29.

(42) Art. 17bis, tweede lid K.B. nr. 230 van 21 december 1983 (ingevoegd door art. 75 Herstellwet 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen, *B.S.*, 24 januari 1985).

(43) *B.S.*, 30 december 1989.

(44) M.v.T., *Gedr. St.*, Kamer, 1989-90, nr. 975/1, 53.

vorming gevolgd hadden. De Minister van Tewerkstelling en Arbeid had immers de idee gelanceerd van een vormingsplicht voor sommige categorieën van werklozen waarbij de eerste doelgroep voor hem was : jonge langdurig werklozen van minder dan 35 jaar. (45) Een lid van de Kamercommissie voor de sociale zaken vond ook dat deze wetswijziging in de lijn lag van de evolutie van de werkloosheidsproblematiek (minder jeugdwerkloosheid, meer structurele langdurige werkloosheid). (46) Deze bepaling werd echter vooralsnog niet uitgevoerd door de Koning.

### III. Toepassingsgebied wat betreft de ondernemingen

De onderneming die ten minste 50 werknemers tewerk stelt moet stagiairs tewerkstellen. (47)

#### 1. Begrip onderneming

Art. 2, §2 van het Koninklijk Besluit nr.230 van 21 december 1983 bepaalt wat hier onder 'onderneming' verstaan wordt : een onderneming is de technische bedrijfseenheid, zoals omschreven in artikel 14 van de Wet van 20 september 1948 houdende de organisatie van het bedrijfsleven alsmede in de uitvoeringsbesluiten van deze wet, met inbegrip van de verenigingen zonder winstoogmerk zoals bepaald in de wet van 27 juni 1921 waarbij aan de verenigingen zonder winstgevend doel en aan de instellingen van openbaar nut rechtspersoonlijkheid wordt verleend, en de feitelijke verenigingen. Voor de toepassing van dit besluit worden met ondernemingen gelijkgesteld, de openbare kredietinstellingen. (48)

In artikel 14 van de Wet van 20 september 1948 houdende de organisatie van het bedrijfsleven wordt het begrip onderneming als volgt gedefinieerd : het is "de technische bedrijfseenheid, bepaald op grond van de economische en sociale criteria; in geval van twijfel primeren de sociale criteria." (49)

#### 1.a. Technische bedrijfseenheid

De wetgever verwijst naar de 'technische' bedrijfseenheid, zodat de onderneming niet noodzakelijk samenvalt met de juridische eenheid. (50) De term 'eenheid' houdt een zekere autonomie in, ten opzichte van het juridisch geheel waarmee de technische eenheid verbonden is. (51)

Zoals de heer Harmel in de Kamer van Volksvertegenwoordigers verklaarde, betekent autonomie niet dat de technische bedrijfseenheden een absolute soevereiniteit moeten bezitten. In dat geval zou er

---

(45) Verslag, *Gedr. St.*, Kamer, 1989-90, nr. 975/10, 41; Verslag, *Gedr. St.*, Senaat, 1989-90, nr. 849/2, 21.

(46) Verslag, *Gedr. St.*, Kamer, 1989-90, nr. 975/10, 49.

(47) Art. 7, §1, eerste lid K.B. nr. 230 van 21 december 1983.

(48) Deze bepaling werd ingevoegd door artikel 102 van de Programmawet van 30 december 1988, *B.S.*, 5 januari 1989, 75. Oorspronkelijk werd enkel verwezen naar "de technische bedrijfseenheid bedoeld in artikel 14 van de Wet van 20 september 1948 houdende de organisatie van het bedrijfsleven". Volgens de Minister moest het begrip onderneming verduidelijkt worden, ten einde de rechtsonzekerheid weg te nemen. Er waren immers uiteenlopende standpunten van de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid en het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid over het al dan niet van toepassing zijn van het Koninklijk Besluit nr. 230. Door de precisering is het nu duidelijk dat vzw's en feitelijke verenigingen onderworpen zijn aan het Koninklijk Besluit nr. 230. Ook de openbare kredietinstellingen worden gelijkgesteld met ondernemingen zodat er geen twijfel meer mogelijk is dat de bepalingen betreffende de stage in de ondernemingen op hen van toepassing zijn. (M.v.T., *Gedr. St.*, Kamer, 1988-89, nr. 609/1, 48-49; Adv. R.v.St., *Gedr. St.*, Kamer, 1988-89, nr. 609/1, 28-29; Verslag, *Gedr. St.*, Kamer, 1988-89, nr. 609/23, 10.)

(49) Het begrip 'onderneming' zal verder gepreciseerd worden. Toch zullen we ons beperken tot de definitie, zonder nader in te gaan op de toepassingsgevallen.

(50) Omzendbrief van 12 november 1990 betreffende de verkiezingen voor de ondernemingsraden en de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen, *B.S.*, 24 november 1990, err. 28 november 1990, 1.1.1.

PIRON, J. en DENIS, P., *De ondernemingsraden en de comités voor veiligheid en hygiëne. Commentaar op de wettelijke en reglementaire bepalingen en op de nationale collectieve overeenkomsten terzake*, Brussel, Verbond van Belgische Ondernemingen, 1977, 23; STEYAERT, J., *Ondernemingsraad. Comité voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen*, Gent-Leuven, Story-Scientia, 1975, 6.

(51) PIRON, J. en DENIS, P., *De ondernemingsraden en de comités voor veiligheid en hygiëne. Commentaar op de wettelijke en reglementaire bepalingen en op de nationale collectieve overeenkomsten terzake*, Brussel, Verbond van Belgische Ondernemingen, 1977, 25.

immers geen band meer bestaan tussen de technische eenheid en het juridisch geheel. Nog volgens de heer Harmel moet het hier om een dubbele autonomie gaan : economische en sociale autonomie. (52)

### 1.b. Economische en sociale autonomie

Economische autonomie of zelfstandigheid houdt in dat de directie van de technische afdeling een zekere onafhankelijkheid bezit tegenover de directie van het juridisch geheel. (53) Dit komt tot uiting wanneer de activiteiten van de verschillende vestigingen (technische bedrijfseenheden) gedeeltelijk verschillen. Als de activiteiten van de vestigingen vergelijkbaar zijn, dan kan toch gesproken worden van een economische zelfstandigheid wanneer die vestigingen over een daadwerkelijke vrijheid beschikken om hun activiteiten te onwikkelen. (54)

Sociale autonomie kan afgeleid worden uit de verscheidenheid van mensenkringen (55), uit de verwijdering van de vestigingen, eventueel het verschil in taal, de zelfstandigheid inzake personeelsbeleid, de zelfstandigheid inzake onderhandelingen over de sociale kwesties... (56) De sociale zelfstandigheid is gerealiseerd wanneer de werknemers van een onderneming het gevoel hebben tot dezelfde gemeenschap van mensen te behoren, die beheerst wordt door zijn eigen wetten. Hieronder kan men verstaan een eigen manier om bepaalde zaken te beoordelen, erop te reageren en erover te praten. (57)

In geval van twijfel over de autonomie primeren de sociale criteria. (58) Dit werd reeds door de heer Harmel verklaard in de Kamer van Volksvertegenwoordigers : "Je crois donc que l'élément dominant, lorsqu'il y aura hésitation, va être l'élément social" (59). Het Hof van Cassatie stelde dat, wanneer er enkel een sociale en geen economische zelfstandigheid kan bewezen worden, er toch sprake kan zijn van een aparte technische bedrijfseenheid. Als men zou aannemen dat er geen aparte technische bedrijfseenheid is, omdat de economische zelfstandigheid niet bewezen is, doet men volgens het Hof van Cassatie de economische criteria primeren boven de sociale. (60)

---

(52) *Hand.*, Kamer, 1947-48, 18 juni 1948, 3.

(53) Omzendbrief van 12 november 1990 betreffende de verkiezingen voor de ondernemingsraden en de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen, *B.S.*, 24 november 1990, err. 28 november 1990, 1.1.1.  
VANACHTER, O., *De sociale verkiezingen en het recht*, Brugge, Die Keure, 1990, 16.

(54) Arbrb. Brussel, 24 januari 1979, *J.T.T.*, 1979, 63; Arbrb. Brussel, 16 februari 1983, *Rev. Prat. Soc.*, 1983, 267; Arbrb. Brussel, 18 februari 1983, *J.T.T.*, 1983, 201. PIRON, J. en DENIS, P., *De ondernemingsraden en de comités voor veiligheid en hygiëne. Commentaar op de wettelijke en reglementaire bepalingen en op de nationale collectieve overeenkomsten terzake*, Brussel, Verbond van Belgische Ondernemingen, 1977, 25.

Zie voor een meer gedetailleerde omschrijving van het begrip "economische autonomie" : TAQUET, M. en WANTIEZ, C., *Congé préavis indemnité*, Brussel, Puvrez Bruxelles, 1975, 37-39.

(55) In de Kamer van Volksvertegenwoordigers legde de heer Harmel de volgende verklaring af : "Il n'y a pas unité d'entreprise sans un complexe, au sein duquel les hommes oeuvrent sous une direction unique; il faut un certain nombre de travailleurs associés à une même activité et constituant un milieu humain." (*Hand.*, Kamer, 1947-48, 18 juni 1948, 3.). Een zelfstandige is dus geen onderneming, in de zin van deze wet. (Arbrb. Verviers, 6 februari 1980, *J.T.T.*, 1980, 253)

(56) Omzendbrief van 12 november 1990 betreffende de verkiezingen voor de ondernemingsraden en de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen, *B.S.*, 24 november 1990, err. 28 november 1990, 1.1.1.

Zie ook TAQUET, M. en WANTIEZ, C., *Congé préavis indemnité*, Brussel, Pruvez Bruxelles, 1975, 39-40; PIRON, J. en DENIS, P., *De ondernemingsraden en de comités voor veiligheid en hygiëne. Commentaar op de wettelijke en reglementaire bepalingen en op de nationale collectieve overeenkomsten terzake*, Brussel, Verbond van Belgische Ondernemingen, 1977, 26; VANACHTER, O., *De sociale verkiezingen en het recht*, Brugge, Die Keure, 1990, 16.

(57) Arbrb. Brussel, 16 februari 1983, *Rev. Prat. Soc.*, 1983, 267.

(58) Art. 14, §1, tweede lid, 1° Wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven.  
Omszendbrief van 12 november 1990 betreffende de verkiezingen voor de ondernemingsraden en de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen, *B.S.*, 24 november 1990, err. 28 november 1990, 1.1.1.

(59) *Hand.*, Kamer, 1947-48, 18 juni 1948, 3.

(60) Cass., 22 oktober 1979, *A.C.*, 1979-80, 232, *R.W.*, 1979-80, 2244; Cass., 12 november 1979, *A.C.*, 1979-80, 319, *R.W.*, 1979-80, 2600.



### 1.c. Verschillende ondernemingen die eenzelfde juridische eenheid vormen

Het toepassen van de hierboven geschetste regeling kan echter betekenen dat sommige ondernemingen zouden ontsnappen aan de verplichting stagiairs tewerk te stellen. Bijvoorbeeld : een N.V. heeft, verspreid over België, drie vestigingen die op basis van de hierboven omschreven sociale en economische criteria als afzonderlijke technische bedrijfseenheden beschouwd moeten worden. In die vestigingen werken respectievelijk 47, 40 en 35 werknemers. We hebben hier dus te maken met drie ondernemingen in de zin van het Koninklijk Besluit nr. 230 van 21 december 1983 betreffende de stage en de inschakeling van jongeren in het arbeidsproces, die geen van allen stagiairs moeten tewerkstellen omdat ze ieder minder dan 50 werknemers hebben. De juridische entiteit (het geheel) heeft echter 122 werknemers. Art. 7, §1, vierde lid van het K.B. nr. 230 van 21 december 1983 heeft voor deze gevallen een bijzondere regeling vastgesteld : als verschillende ondernemingen eenzelfde juridische eenheid vormen, wordt het totaal van het in die ondernemingen tewerkgesteld personeel in aanmerking genomen. In het hierboven gegeven voorbeeld zou de juridische entiteit dus verplicht zijn stagiairs tewerk te stellen. De juridische entiteit kan dan zelf beslissen hoe de stagiairs verdeeld worden over de verschillende vestigingen. (61)

### 1.d. Verschillende juridische entiteiten die één technische bedrijfseenheid vormen

Wat zich echter ook kan voordoen, is dat meerdere juridische entiteiten samen één technische bedrijfseenheid vormen.

Verschillende juridische entiteiten worden zelfs vermoed, tot het tegendeel wordt bewezen, een technische bedrijfseenheid te vormen, indien de volgende voorwaarden gelijktijdig vervuld zijn :

- 1° de gebouwen of de vaste werven zijn op minder dan 1 kilometer van elkaar gevestigd;
  - 2° éénzelfde persoon neemt deel aan het dagelijks bestuur van de verschillende juridische entiteiten;
  - 3° meerdere personeelsoverplaatsingen in welke vorm ook werden doorgevoerd binnen vier jaar vóór het inzetten van de procedure ter bepaling van het begrip technische bedrijfseenheid. Het volstaat dat de mogelijkheid van dergelijke overplaatsingen in de arbeidsovereenkomsten voorzien is;
  - 4° de activiteiten van de door splitsing ontstane juridische entiteiten blijven op mekaar afgestemd.
- (62)

Zoals reeds gesteld, gaat het om een vermoeden juris tantum. Er kan dus bewezen worden dat het in casu niet om één technische bedrijfseenheid gaat. De vier voorwaarden moeten gelijktijdig vervuld zijn. Als één voorwaarde niet vervuld is, b.v. de gebouwen of vaste werven zijn op meer dan 1 kilometer van elkaar gevestigd, dan is het vermoeden niet aanwezig. (63)

Het weerlegbaar vermoeden is aanwezig, van zodra de vier voorwaarden vervuld zijn, onafgezien van de reden van de splitsing in verschillende juridische entiteiten. De splitsing moet dus niet gebeurd zijn met als doel het omzeilen van de wet. Het moet echter wel om een splitsing gaan. Aangezien in de Wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven het begrip splitsing niet wordt gepreciseerd, moet het in zijn normale betekenis begrepen worden : "de scheiding van personen of elementen die een geheel uitmaakten". De opeenvolgende oprichting van nieuwe vennootschappen (juridische entiteiten) om aan nieuwe noden te beantwoorden is dus geen splitsing in de zin van de Wet van 20 september 1948. (64) Wanneer er een splitsing is, zijn er niet automatisch "meerdere personeelsoverplaatsingen" (de derde voorwaarde). (65)

Wanneer het vermoeden niet aanwezig is dat het om één technische bedrijfseenheid gaat, kan men toch nog altijd proberen te bewijzen dat het om één technische bedrijfseenheid gaat. Men zal dan moeten

---

(61) Volgens A. Peeters kunnen de stagiairs tewerkgesteld worden in elke technische eenheid, zonder dat er rekening moet gehouden worden met de verhouding van de ene technische eenheid ten opzichte van de andere. (PEETERS, A., "Commentaar bij de reglementering betreffende de jongerenstage", *Or.*, 1985, 150.)

(62) Art. 14, §2, b, eerste lid Wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven.

(63) Cass., 12 november 1979, *A.C.*, 1979-80, 319, *R.W.*, 1979-80, 1767.

(64) Cass., 31 maart 1980, *A.C.*, 1979-80, 962, *R.W.*, 1980-81, 1486, *Pas.*, I, 1980, 946; Cass., 31 maart 1980, *A.C.*, 1979-80, 962, *J.T.T.*, 1981, 6.

(65) Cass., 25 februari 1980, *A.C.*, 1979-80, 767, *J.T.T.*, 1981, 7; Cass., 25 februari 1980, *A.C.*, 1979-80, 767, *R.W.*, 1980-81, 650, *T.S.R.*, 1980, 354.

aantonen dat de verschillende juridische entiteiten niet over de vereiste economische en sociale autonomie beschikken (dat het dus geen aparte technische bedrijfseenheden zijn). Ook hier is het sociale element doorslaggevend. (66) Zelfs wanneer een juridische entiteit economisch zelfstandig is, vormt zij toch met andere entiteiten één technische bedrijfseenheid als de personeelsleden van de verschillende juridische entiteiten op dezelfde plaats werken, mekaar regelmatig ontmoeten, dezelfde algemene diensten gebruiken en dezelfde plechtigheden bijwonen. Er zijn dan immers voldoende sociale elementen aanwezig om tot het bestaan van één technische bedrijfseenheid te besluiten. (67)

## **2. Ogenblik waarop de personeelssterkte wordt berekend**

De onderneming die ten minste 50 werknemers in dienst heeft moet dus stagiairs tewerkstellen. Op welk ogenblik moet het aantal werknemers van de onderneming berekend worden? De personeelssterkte die bepalend is voor het aantal werknemers van de onderneming, is die van 30 juni van het jaar dat het jaar van de tewerkstelling van stagiairs voorafgaat. (68)

Voor de seizoenondernemingen, dit zijn ondernemingen waar slechts gedurende een gedeelte van het jaar wordt gewerkt of waar gedurende bepaalde seizoenen de arbeidsintensiteit groter is, werd echter een afwijkende regeling getroffen. (69) Artikel 3 van het Koninklijk Besluit van 23 augustus 1985 (70) bepaalt dat voor de seizoenondernemingen de personeelssterkte die in aanmerking komt voor het berekenen van het aantal tewerk te stellen stagiairs, het maandelijks gemiddelde is van het personeel dat tewerkgesteld werd tijdens het jaar dat de tewerkstelling van stagiairs voorafgaat.

## **3. Berekening van het aantal werknemers**

Hoe wordt de personeelssterkte nu berekend? Om het aantal werknemers van een onderneming te kennen, raadpleegt men het personeelsregister. De werkgevers moeten immers voor al hun werknemers één enkel personeelsregister bijhouden (71) en iedere werknemer krijgt in dat personeelsregister een nummer toegewezen. (72) De personeelssterkte omvat dus alle werknemers ingeschreven in dat personeelsregister, zonder onderscheid tussen voltijds en deeltijds tewerkgestelden.

De ter beschikking van een gebruikende onderneming gestelde uitzendkrachten komen eveneens in aanmerking voor de berekening van de personeelssterkte van die onderneming, tenzij ze vaste werknemers vervangen wiens arbeidsovereenkomst in haar uitvoering is geschorst. (73)

De reeds in dienst zijnde stagiairs worden in het personeelsbestand echter niet meegeteld. Bovendien worden met stagiairs gelijkgesteld :

- 1° de leerlingen in dienst genomen bij toepassing van de Wet van 19 juli 1983 op het leerlingwezen voor beroepen uitgeoefend door arbeiders in loondienst;
- 2° personen die onmiddellijk na hun stage voor onbepaalde tijd in dienst zijn genomen, doch enkel tijdens het eerste jaar van die tewerkstelling;
- 3° jongeren die voldaan hebben aan de voltijdse leerplicht, maar nog onderworpen zijn aan de deeltijdse leerplicht, en aangeworven zijn op halftijdse arbeidsovereenkomst. (74)

---

(66) Cass., 12 november 1979, *A.C.*, 1979-80, 319, *R.W.*, 1979-80, 1767.

(67) *Arbrb.* Brussel, 18 februari 1983, *J.T.T.*, 1983, 201.

(68) Art. 7, §1, vierde lid K.B. nr. 230 van 21 december 1983.

(69) Dit gebeurde op basis van art. 11 van het K.B. nr. 230 van 21 december 1983.

(70) K.B. 23 augustus 1985 betreffende de tewerkstelling van stagiairs in de ondernemingen waar slechts gedurende een gedeelte van het jaar wordt gewerkt of waar gedurende bepaalde seizoenen de arbeidsintensiteit groter is, *B.S.*, 23 oktober 1985.

(71) Art. 3, eerste lid K.B. 8 augustus 1980 betreffende het bijhouden van sociale documenten, *B.S.*, 27 augustus 1980, err. 10 juni 1981 en 16 juni 1981.

(72) Art. 4, §1, K.B. 8 augustus 1980 betreffende het bijhouden van sociale documenten, *B.S.*, 27 augustus 1980, err. 10 juni 1981 en 16 juni 1981.

(73) Art. 25, eerste en tweede lid Wet 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers, *B.S.*, 20 augustus 1987.

(74) Art. 7, §1, eerste en tweede lid K.B. nr. 230 van 21 december 1983. (Het 3° van artikel 7, §1, tweede lid werd ingevoegd door art. 72 Herstellwet 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen, *B.S.*, 24 januari 1985)

Deze 3 categorieën van personen worden hier dus evenmin meegeteld, wanneer de personeelssterkte van een onderneming berekend wordt.

De Koning kan, bij een in Ministerraad overlegd besluit, nog andere categorieën van jonge arbeiders gelijkstellen met stagiairs. (75) Bij Koninklijk Besluit van 23 september 1991 werden met stagiairs gelijkgesteld: de jongeren die, behorend tot een risicogroep, aangeworven worden met een arbeids-overeenkomst voor onbepaalde tijd gesloten in het kader van een initiatief ten voordele van de risicogroepen bedoeld in de artikelen 138 en 139 van de programmawet van 30 december 1988 en de artikelen 170 tot en met 174 van de wet van 29 december 1990 houdende sociale bepalingen, doch alleen gedurende de eerste drie jaar van die tewerkstelling. (76)

#### **4. Kapitaalintensieve ondernemingen**

De Koning kan, bij een in Ministerraad overlegd besluit, de verplichting tot tewerkstellen van stagiairs verruimen tot ondernemingen die minder dan 50 werknemers tewerkstellen als zij kapitaalintensief zijn. Hij moet dan ook bepalen wat een kapitaalintensieve onderneming is. (77)

Maar tot hiertoe heeft de Koning van deze bevoegdheid geen gebruik gemaakt, zodat ondernemingen met minder dan 50 werknemers geen stagiairs moeten tewerkstellen.

### **IV. Afwijkingen voor bepaalde ondernemingen**

Bepaalde ondernemingen kunnen een gehele of gedeeltelijke vrijstelling bekomen van de verplichting tot tewerkstelling van stagiairs.

#### **1. Ondernemingen in moeilijkheden**

De Minister van Tewerkstelling en Arbeid kan, na advies van het subregionaal tewerkstellingscomité van de plaats waar de bedrijfszetel gevestigd is, een gehele of gedeeltelijke vrijstelling verlenen van de verplichting tot tewerkstelling van stagiairs aan ondernemingen die in moeilijkheden verkeren. De Koning moest het begrip 'onderneming in moeilijkheden' bepalen. (78) Dit gebeurde in artikel 4 van het Koninklijk Besluit van 16 januari 1984 (79).

Onder 'onderneming in moeilijkheden' moet worden verstaan :

- 1° diegene waarvan de nettoresultaten voor de belastingen, verhoogd met de afschrijvingen, negatief zijn voor het jaar voorafgaande aan de aanvraag tot vrijstelling en waarvan de resultaten van de twee dienstjaren die de aanvraag voorafgaan een verlies vertonen;
- 2° diegene die de helft van haar kapitaal verloren heeft; (80)
- 3° diegene die de kennisgevingen verricht hebben die bedoeld worden in hoofdstuk II van het Koninklijk Besluit van 24 mei 1976 betreffende het collectief ontslag; (81)
- 4° diegene die in toepassing van de bepalingen van artikel 51 van de Wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten in de loop van de twee kalenderjaren die de aanvraag tot vrijstelling voorafgaan een aantal werkloosheidsdagen hebben gekend dat ten minste gelijk is aan 50 % van het totaal aantal dagen aangegeven aan de Rijksdienst voor sociale zekerheid voor de werklieden;

(75) Art. 7, §1, derde lid K.B. nr. 230 van 21 december 1983.

(76) K.B. 23 september 1991 tot gelijkstelling van sommige categorieën van jonge werknemers met stagiairs voor het naleven van de bij artikel 7, §1 van het koninklijk besluit nr. 230 van 21 december 1983 betreffende de stage en de inschakeling van jongeren in het arbeidsproces ingestelde verplichting, *B.S.*, 18 oktober 1991. Het moet hier ook gaan om jongeren die minder dan 30 jaar zijn en die nog geen 6 maanden beroepsarbeid verricht hebben. (*Actuele voorinformatie*, Ced Samsom, nr. 504, 31 oktober 1991, 11-12.)

(77) Art. 7, §2 K.B. nr. 230 van 21 december 1983.

(78) Art. 9, §1, eerste lid K.B. nr. 230 van 21 december 1983.

(79) K.B. 16 januari 1984 tot vaststelling in de ondernemingen van de uitvoeringsmaatregelen van het Koninklijk Besluit nr. 230 van 21 december 1983 betreffende de stage en de inschakeling van jongeren in het arbeidsproces, *B.S.*, 8 februari 1984 (gewijzigd bij K.B. 28 januari 1992, *B.S.*, 3 maart 1992).

(80) Op te merken valt, dat hier niet bepaald werd binnen welke termijn dat kapitaal verloren moet zijn gegaan. Deze bepaling kan dus eventueel zeer ruim toegepast worden.

(81) Ook hier werd niet bepaald wanneer die kennisgevingen betreffende een collectief ontslag precies gebeurd moeten zijn.

- 5° diegene die haar bedrijfszetel heeft verplaatst, diegene die overgegaan is tot fusie, tot aankoop, tot herstructurering, wanneer deze verrichting door het Beheerscomité van het Fonds voor sluiting van ondernemingen gelijkgesteld werd met een sluiting van onderneming; (82)
- 6° tot en met 31 december 1993 kunnen de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Comité voor import, export, doorvoer en buitenlandse handel en voor de maritieme en expeditiekantoren en die negatieve gevolgen ondervinden van de afschaffing van de Europese binnengrenzen, gelijkgesteld worden met ondernemingen in moeilijkheden.

Ondernemingen in moeilijkheden die vrijgesteld willen worden van de verplichting stagiairs aan te nemen, moeten daartoe een aanvraag indienen bij het subregionaal tewerkstellingscomité van de plaats van hun exploitatiezetel, bij een ter post aangetekend schrijven. De ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Comité voor import, export, doorvoer en buitenlandse handel en voor de maritieme en expeditiekantoren en die negatieve gevolgen ondervinden van de afschaffing van de Europese binnengrenzen zijn vrijgesteld van het indienen van deze aanvraag. (83)

De aanvraag schorst de verplichting tot tewerkstelling van stagiairs. Het subregionaal tewerkstellingscomité geeft zijn advies aan de Minister van Tewerkstelling en Arbeid binnen de maand na de datum van de indiening van de aanvraag. De datum van indiening van de aanvraag is die van het zenden van een dossier aan het subregionaal tewerkstellingscomité. (84)

Dat dossier moet de volgende inlichtingen bevatten :

- de benaming, het adres en de juridische vorm van de onderneming;
- de nauwkeurige omschrijving van de activiteiten van de onderneming;
- inlichtingen betreffende de reeds ontvangen steun, economische steun, tewerkstellingspremies en fiscale maatregelen;
- de werkgelegenheidssituatie in de onderneming, inzonderheid de verdeling tussen arbeiders, bedienden en kaderleden, de evolutie van het tewerkstellingsvolume gedurende de drie laatste jaren en, ingeval een regime van gedeeltelijke werkloosheid werd ingevoerd bij toepassing van de artikelen 49, 50 of 51 van de Wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, de aard en het opvolgingsritme van deze werkloosheid per beroepscategorie;
- vooruitzichten inzake de werkgelegenheid, technologische en onroerende investeringen;
- het advies van de ondernemingsraad of het comité voor veiligheid, hygiëne en verfraaiing der werkplaatsen, of de vakbondsafvaardiging.

Het subregionaal tewerkstellingscomité betekent de ontvangst van de aanvraag binnen de vijf dagen vanaf de datum van de indiening van de aanvraag. Vermits niet gepreciseerd werd onder welke vorm die betekening moet gebeuren, kan het zelfs bij gewone brief. Wanneer het subregionaal tewerkstellingscomité bijkomende inlichtingen wil, kan dit geen vertragend gevolg hebben voor wat de datum van de indiening van de aanvraag betreft. (85)

De Minister van Tewerkstelling en Arbeid moet de vrijstelling van de verplichting tot tewerkstelling van stagiairs toekennen of weigeren, binnen de twee maanden na de datum van de indiening van de aanvraag. Heeft hij binnen die tijd geen beslissing getroffen, dan wordt de vrijstelling als geweigerd beschouwd. Gedurende de zes maanden na de weigering, mag de onderneming geen nieuwe aanvraag tot vrijstelling indienen. (86)

Bij de voorbereiding van de Programmawet van 30 december 1988 antwoordde de Minister van Tewerkstelling en Arbeid, op vraag van een lid van de Kamercommissie voor de tewerkstelling en het sociaal beleid, dat met betrekking tot de vrijstelling van aanwerving van stagiairs (erkenning van ondernemingen in moeilijkheden) geen systematische statistieken beschikbaar waren. Hij deelde wel

(82) Wanneer de onderneming deze verrichtingen moet gedaan hebben (b.v. in het voorgaande jaar), is ook hier niet vastgelegd. Dat maakt dus een ruime toepassing van deze bepaling mogelijk.

(83) Art. 5 K.B. 16 januari 1984 tot vaststelling in de ondernemingen van de uitvoeringsmaatregelen van het Koninklijk Besluit nr. 230 van 21 december 1983 betreffende de stage en de inschakeling van jongeren in het arbeidsproces, *B.S.*, 8 februari 1984 (gewijzigd door K.B. 28 januari 1992, *B.S.*, 3 maart 1992).

(84) Art. 9, §1, tweede lid K.B. nr. 230 van 21 december 1983.

(85) Art. 6-8 K.B. 16 januari 1984.

(86) Art. 9, §1, derde lid K.B. nr. 230 van 21 december 1983.

mee dat in de periode juni 1988 tot november 1988, 65 ondernemingen werden vrijgesteld van de verplichting om stagiairs aan te werven. Dit betekende een vrijstelling voor zowat 735 stagiairs. (87)

## 2. Ondernemingen die arbeidsplaatsen creëren

De Minister van Tewerkstelling en Arbeid kan daarnaast ook de onderneming die zich bij een met de Minister gesloten overeenkomst ertoe verbindt bijkomende voltijdse betrekkingen te creëren, geheel of gedeeltelijk vrijstellen van de verplichting stagiairs tewerk te stellen. (88)

De Minister kan zo'n overeenkomst enkel sluiten met ondernemingen die :

- a) het tewerkstellingsvolume niet hebben verminderd in de loop van de periode verstreken tussen 30 juni, zoals bepaald in artikel 7, §1, vierde lid van het Koninklijk Besluit nr. 230 (89) en de datum van ondertekening van de overeenkomst;
- b) tijdens deze periode voldeden aan hun wettelijke verplichtingen inzake stage van jongeren en brugpensioenen;
- c) voldeden aan hun verplichtingen inzake sociale wetgeving, de arbeidsreglementen en -voorwaarden en de lonen.

Kunnen eveneens een overeenkomst sluiten met de Minister, de ondernemingen die voldoen aan de voorwaarden vermeld onder b) en c) supra en die :

- ofwel zonder het tewerkstellingsvolume te handhaven, tijdens de periode verstreken tussen 30 juni van het jaar dat het jaar van de tewerkstelling van stagiairs voorafgaat en de datum van ondertekening van de overeenkomst, de gedeeltelijke werkloosheid hebben verminderd;
- ofwel tijdens dezelfde periode en zonder dat collectieve ontslagen plaats hadden, een onderneming in falen, in vereffening of in moeilijkheden (90) opgeslorpt of overgenomen hebben of die gefusioneerd zijn met zo'n onderneming. (91)

De door de onderneming gecreëerde betrekkingen moeten nieuw en supplementair zijn. Ze moeten toegekend worden aan jongeren van minder dan 30 jaar die uitkeringsgerechtigde werklozen of stagiairs zijn (92), met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. (93)

Bovendien mag de onderneming het arbeidsvolume niet verminderen tijdens de periode bepaald in de overeenkomst gesloten met de Minister. (94) En de jongeren die aangeworven werden in uitvoering van de overeenkomst, mogen door de onderneming niet worden ontslagen gedurende de twaalf maanden die volgen op de periode bepaald in de overeenkomst, tenzij om zwaarwichtige redenen of om redenen die vooraf als voldoende zijn erkend door de organen belast met het toezicht op de stage. (95) Volgens A. Peeters moeten die jongeren die ontslagen werden onmiddellijk vervangen worden door jongeren die voldoen aan de voorwaarden om krachtens zo'n overeenkomst te worden aangeworven. (96)

De onderneming die zo'n overeenkomst met de Minister van Tewerkstelling en Arbeid wil sluiten om geheel of gedeeltelijk vrijgesteld te worden van de stageverplichting, moet een aanvraag indienen, vergezeld van een dossier dat de volgende inlichtingen bevat :

- de benaming van de onderneming, het adres en de juridische vorm;
- een nauwkeurige omschrijving van de activiteiten van de onderneming;

---

(87) Verslag, *Gedr. St.*, Kamer, 1988-89, nr. 609/23, 78.

(88) Art. 10 K.B. nr. 230 van 21 december 1983.

(89) D.w.z. 30 juni van het jaar dat het jaar van de tewerkstelling van stagiairs voorafgaat.

(90) 'Onderneming in moeilijkheden', in de zin van art. 9 van het K.B. nr. 230 van 21 december 1983.

(91) Art. 10 K.B. 16 januari 1984.

(92) Art. 11 K.B. 16 januari 1984.

(93) Art. 10 K.B. nr. 230 van 21 december 1983.

(94) Art. 12 K.B. 16 januari 1984.

(95) Het gaat om de organen bedoeld in art. 14 van het K.B. nr. 230 van 21 december 1983. (cf. infra hoofdstuk VI., I.)

(96) PEETERS, A., "Commentaar bij de reglementering betreffende de jongerenstage", *Or.*, 1985, 151.

- inlichtingen inzake de door de onderneming reeds ontvangen steun, toelagen voor tewerkstelling en fiscale maatregelen;
- inlichtingen inzake haar financiële situatie;
- vooruitzichten inzake tewerkstelling, investering, uitbreiding of omschakeling;
- het advies van de ondernemingsraad of het comité voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing der werkplaatsen, of van de vakbondsafvaardiging.

De controle op de uitvoering van de gesloten overeenkomsten wordt uitgeoefend door de ambtenaren van de administratie van de werkgelegenheid van het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid. (97)

## Hoofdstuk II. Aanvraag, doel en organisatie van de stage

De jongere die een stage wil volbrengen moet zijn *aanvraag* indienen bij het plaatsingsbureau van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening (nu V.D.A.B., Forem of B.G.D.A.) (98) van zijn woonplaats, ook al wil hij zijn stage in een andere streek volbrengen. Hij maakt dan aan het plaatsingsbureau ook de functie bekend die hij wenst uit te oefenen. (99)

Het *doel* van de stage wordt door de wetgever duidelijk omschreven : de stage heeft tot doel aan de stagiair een praktische opleiding te verstrekken als overgang tussen het genoten onderwijs en de beoogde tewerkstelling. De stage moet dus de brug vormen tussen theorie (op school) en praktijk (op het werk).

De stage moet daarom zó georganiseerd worden, dat de stagiair er zoveel mogelijk kan uit leren. De taken die de stagiair moet vervullen moeten hem dus een praktische opleiding geven, met het oog op latere tewerkstelling. (100) De onderneming moet ervoor zorgen dat de stagiair zijn stage onder de beste voorwaarden kan volbrengen, met name in de afdeling en de functie die overeenstemmen met het door de stagiair genoten onderwijs, met zijn verworven kwalificaties en zijn lichamelijke en geestelijke geschiktheid. Bovendien moet de onderneming rekening houden met de verantwoorde voorkeur van de stagiair. (101)

Elke stagiair moet *begeleid* worden door een personeelslid met de nodige ervaring en met de nodige geschiktheid inzake opleiding van jongeren, ook al is er eventueel een stagemeeester. (102)

Wanneer een stageovereenkomst wordt gesloten, moet voor de stagiair een *stageprogramma* worden opgemaakt. Bij een eventuele verlenging van de stage moet een aanvullend stageprogramma worden opgesteld.

Het stageprogramma moet vermelden :

- een bondige omschrijving van de taak (en functie) waarvoor de stagiair zal worden opgeleid;
- het algemeen plan van de praktische opleiding die men de stagiair gaat geven;
- naam van de begeleider(s) en eventueel van de stagemeeester;
- de plaatsen en afdelingen waar de stage doorgaat. (103)

De stagiairs moeten ook inzage krijgen van de documenten en de onderrichtingen die noodzakelijk zijn voor de uitvoering van hun taak. (104)

(97) Art. 13-14 K.B. 16 januari 1984.

(98) Het statuut van de stagiairs is nationaal (federaal) gebleven, hun plaatsing is gewestelijk. (Zie BLANPAIN, R., *Bevoegdheden van Gemeenschappen en Gewesten*, Brugge, 1988, 269.)

(99) Art. 18 K.B. nr. 230 van 21 december 1983.

(100) Art. 15, eerste lid, art. 16, §1, tweede lid en art. 15, tweede lid K.B. nr. 230 van 21 december 1983. De wetgever heeft dus geen gedetailleerde omschrijving gegeven van de door de stagiair uit te voeren taken.

(101) Art. 16, §1, eerste lid K.B. nr. 230 van 21 december 1983.

(102) Art. 16, §2 K.B. nr. 230 van 21 december 1983.

(103) Art. 1, 1° en 3° van het Reglement van 6 mei 1976 ter uitvoering van artikel 14, §4 van de Wet van 30 maart 1976 betreffende de economische herstelmaatregelen, B.S., 1 juli 1976. Volgens artikel 14, §4 van de Wet van 30 maart 1976 moest het beheerscomité van de R.V.A. een reglement opstellen, dat de normen zou bevatten voor de organisatie van de stage in de ondernemingen. (Dit werd overgenomen in het huidige artikel 16, §4, eerste lid van het K.B. nr. 230 van 21 december 1983). Dat Reglement van 6 mei 1976 werd nog niet opgeheven en blijft dus toepasselijk.

(104) Art. 1, 4° Reglement van 6 mei 1976, B.S., 1 juli 1976.

Een afschrift van het stageprogramma moet samen met een exemplaar van de stageovereenkomst overgemaakt worden aan de directeur van het gewestelijk bureau van de R.V.A. (nu V.D.A.B., Forem of B.G.D.A.), in wiens ambtsgebied de onderneming gevestigd is. (105)

De onderneming mag de bijzondere kosten die uit de stage voortvloeien, niet verhalen op de stagiair. (106)

### Hoofdstuk III. Aantal stagiairs

Het aantal door een onderneming aangeworven stagiairs moet overeenstemmen met een voltijdse aanwerving van 3 % van het personeelsbestand van de onderneming. (107) Het aantal stagiairs mag echter niet hoger liggen dan 4 % berekend in voltijdse tewerkstelling van het personeelsbestand van de onderneming (108), om misbruiken te voorkomen.

De ondernemingen die minder dan 50 werknemers in dienst hebben zijn niet verplicht om stagiairs tewerk te stellen, maar wanneer ze dat toch doen mogen ze ten hoogste drie stagiairs in dienst nemen. (109)

Ook hier werd voor de seizoenondernemingen een afwijkende regeling getroffen. De seizoenonderneming voldoet aan haar verplichting om stagiairs tewerk te stellen, wanneer het aantal stagiairs dat zij gedurende het kalenderjaar gemiddeld tewerkstelt overeenstemt met een voltijdse tewerkstelling van 3 % van het personeelsbestand. Bovendien moet de seizoenonderneming waar het gehele jaar gewerkt wordt, op ieder ogenblik een aantal stagiairs tewerkstellen dat overeenstemt met een voltijdse tewerkstelling van tenminste 1,5 % van het personeelsbestand, en dit gedurende het hele kalenderjaar. (110)

De stagiairs kunnen door de onderneming voltijds of deeltijds tewerkgesteld worden.

Om te berekenen hoeveel stagiairs een onderneming in dienst heeft, worden deeltijdse stages proportioneel in aanmerking genomen, in verhouding tot een voltijdse betrekking. (111)

Om aan haar stageverplichting te voldoen kan een onderneming echter ook andere categorieën jongeren aanwerven. Worden immers gelijkgesteld met een halftijdse stagiair (112) :

- een werknemer waarmee, na afloop van een in de onderneming volbrachte stage, onmiddellijk een schriftelijke arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd wordt afgesloten, en dit voor het eerste jaar van deze tewerkstelling;
- een jonge werknemer die gelijkgesteld is met een stagiair ingevolge artikel 7, §1, derde lid van het K.B. nr. 230 van 21 december 1983 (113).

- 
- (105) Art. 1, 2° Reglement van 6 mei 1976, *B.S.*, 1 juli 1976.  
Uit onderzoek is gebleken dat het stageprogramma en de opleiding het meest ontbraken bij de lagere uitvoerende functies. (HOLDERBEKE, F., "Tewerkstelling in het remediar circuit", in *Met een stempel door het leven*, Leuven, H.I.V.A., 1986, 216.)
- (106) Art. 16, §5 K.B. nr. 230 van 21 december 1983.
- (107) Art. 7, §1, eerste lid K.B. nr. 230 van 21 december 1983. Het gaat om het personeelsbestand op 30 juni van het jaar dat het jaar van de tewerkstelling van stagiairs voorafgaat (cf. supra hoofdstuk I., III., 2.).
- (108) Art. 8, eerste lid K.B. nr. 230 van 21 december 1983.
- (109) Art. 8, tweede lid K.B. nr. 230 van 21 december 1983.
- (110) Art. 2 K.B. 23 augustus 1985 betreffende de tewerkstelling van stagiairs in de ondernemingen waar slechts gedurende een gedeelte van het jaar wordt gewerkt of waar gedurende bepaalde seizoenen de arbeidsintensiteit groter is, *B.S.*, 23 oktober 1985.
- (111) Art. 12, eerste lid en art. 12, tweede lid, 1° K.B. nr. 230 van 21 december 1983.
- (112) Art. 12, tweede lid, 3° en 4° K.B. nr. 230 van 21 december 1983.
- (113) Artikel 7, §1, derde lid van het K.B. nr. 230 van 21 december 1983 (ingevoegd door art. 73 Herstellwet 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen, *B.S.*, 24 januari 1985) luidt als volgt : "De Koning kan, bij een in Ministerraad overlegd besluit, andere categorieën van jonge arbeiders gelijkstellen met stagiairs." (Terloops kan vermeld worden dat de term 'arbeiders' een verkeerde vertaling is van de Franse term 'travailleurs'. Het gaat hier dus om jonge werknemers in plaats van arbeiders.) Bij Koninklijk Besluit van 23 september 1991 werden met stagiairs gelijkgesteld : de jongeren die, behorend tot een risicogroep, aangeworven worden met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd gesloten in het kader van een initiatief ten voordele van de risicogroepen bedoeld in de artikelen 138 en 139 van de programmawet van 30 december 1988 en de artikelen 170 tot en met 174 van de wet van 29 december 1990 houdende sociale bepalingen, doch alleen gedurende de eerste drie jaar van die tewerkstelling. (K.B. 23 september 1991 tot

Worden gelijkgesteld met voltijdse stagiairs (114) :

- de leerlingen aangeworven bij toepassing van de Wet van 19 juli 1983 op het leerlingwezen voor beroepen uitgeoefend door arbeiders in loondienst;
- jongeren die voldaan hebben aan de voltijdse leerplicht, maar nog onderworpen zijn aan de deeltijdse leerplicht en aangeworven werden met een halftijdse arbeidsovereenkomst.

De aanwerving van stagiairs moet steeds een bijkomende tewerkstelling vormen. De aanwerving van stagiairs mag bijgevolg niet worden gecompenseerd door het ontslag van personeel. (115) De werkgever die toch een bediende ontslaat om plaats te maken voor een stagiair pleegt een rechtsmisbruik. (116)

De werkzoekende, bedoeld in artikel 5bis, §1 van het koninklijk besluit nr. 50 betreffende het rust- en overlevingspensioen voor werknemers, mag niet als stagiair worden aangeworven. Het gaat hier om de werknemer die moet worden aangeworven ter vervanging van een werknemer met brugrustpensioen. (117) Die aanwerving kan dus niet gebeuren als stagiair.

Door de Programmawet van 22 december 1989 (118) werd in artikel 7, §1 van het K.B. nr. 230 van 21 december 1983 een lid toegevoegd, waardoor de Koning, bij in Ministerraad overlegd besluit, kan bepalen dat een gedeelte van het in het eerste lid bedoelde percentage (d.i. 3 % van het personeelsbestand) voorbehouden is aan niet of laag gekwalificeerde werklozen die een opleiding hebben gevolgd (119). Dit gedeelte mag echter niet hoger zijn dan 1/3 van dat percentage. De Koning bepaalt wat onder 'niet of laaggekwalificeerde werklozen die een opleiding hebben gevolgd' dient verstaan te worden. De Minister van Tewerkstelling en Arbeid wilde op die manier de tewerkstellingskansen verhogen van de risicogroepen en meer in het bijzonder van de langdurige, laag gekwalificeerde werklozen die zich de moeite getroost hebben om een vorming te volgen. (120) Deze bepaling werd echter vooralsnog niet uitgevoerd door de Koning.

#### Hoofdstuk IV. De overeenkomst gesloten tussen de stagiairs en de onderneming

##### I. Soort overeenkomst en vorm van de overeenkomst

De wetgever heeft bepaald dat voor de stage al de bepalingen van de Wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten gelden, die betrekking hebben op de arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd, behoudens de afwijkingen bepaald in het K.B. nr. 230 van 21 december 1983 betreffende de stage en de inschakeling van jongeren in het arbeidsproces. (121)

Of de stageovereenkomst een *arbeidsovereenkomst* is wordt betwist. Volgens sommigen is de stageovereenkomst geen nieuwe rechtsfiguur, die essentieel zou verschillen van de arbeidsovereenkomst.

gelijkstelling van sommige categorieën van jonge werknemers met stagiairs voor het naleven van de bij artikel 7, §1 van het koninklijk besluit nr. 230 van 21 december 1983 betreffende de stage en de inschakeling van jongeren in het arbeidsproces ingestelde verplichting, *B.S.*, 18 oktober 1991.) Cf. supra hoofdstuk I., III., 3.

(114) Art. 12, tweede lid, 2° K.B. nr. 230 van 21 december 1983 (ingevoegd door art. 73 Herstellwet 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen, *B.S.*, 24 januari 1985).

(115) Art. 7, §3 K.B. nr. 230 van 21 december 1983.

(116) *Arbh.* Luik, 27 februari 1985, *J.T.T.*, 1985, 382.

(117) Art. 7, §4 K.B. nr. 230 van 21 december 1983.

(118) *B.S.*, 30 december 1989.

(119) Onder werklozen wordt hier verstaan : uitkeringsgerechtigde werklozen. Er werd geopteerd voor de algemene term 'opleiding'. Naast de eigenlijke beroepsopleiding kunnen immers ook bepaalde vaardigheden bijdragen tot het vinden van een nieuwe betrekking. (Verslag, *Gedr. St.*, Kamer, 1989-90, nr. 975/10, 51-52.)

(120) *M.v.T.*, *Gedr. St.*, Kamer, 1989-90, nr. 975/1, 53; Verslag, *Gedr. St.*, Kamer, 1989-90, nr. 975/10, 41 en 43; Verslag, *Gedr. St.*, Senaat, 1989-90, 21 en 23. In de Kamercommissie voor de sociale zaken betreurde een lid (van de SP) dat slechts 1/3 van het vastgestelde percentage aan deze werklozen voorbehouden zou worden. Een volledige oriëntering van deze stageplaatsen naar de langdurig werklozen was volgens haar beter geweest. (Verslag, *Gedr. St.*, Kamer, 1989-90, nr. 975/10, 49.)

(121) Art. 21, eerste lid K.B. nr. 230 van 21 december 1983. *Arbrb.* Namen, 5 december 1978, *Jur. Liège*, 1978-79, 228; *Arbrb.* Namen, 8 november 1982, *Rev. Rég. Dr.*, 1983, 80; *Arbrb.* Doornik, 14 januari 1983, *J.T.T.*, 1984, 296.



Het is een arbeidsovereenkomst met een beperkt aantal van het gemene arbeidsovereenkomstenrecht afwijkende modaliteiten. (122) Op een Parlementaire vraag antwoordde de Minister van Tewerkstelling en Arbeid in 1980: "dat de stage wordt beschouwd als een arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd behoudens de afwijkingen die in de wet zelf zijn vastgesteld. Indien men de anciënniteit van een werknemer wil bepalen, dan moet men rekening houden met de tijd gedurende welke hij ononderbroken werd tewerkgesteld bij een zelfde werkgever. Bijgevolg komt de periode van zes maanden stage in aanmerking voor het berekenen van de anciënniteit". (123)

Het Arbeidshof te Brussel is echter een andere mening toegedaan. Het Arbeidshof stelt dat een stageovereenkomst in wezen onderscheiden is van een arbeidsovereenkomst, zoals beheerst door de WAO. De stageovereenkomst heeft immers als essentieel kenmerk het verstrekken van een praktische opleiding en de werkzaamheden zijn er dan ook vooral op gericht een vorming te bekomen in een echt arbeidsmilieu. De arbeidsovereenkomst heeft integendeel tot voorwerp het leveren van werk met als tegenprestatie de betaling van een loon. De stageovereenkomst is dus volgens het Arbeidshof geen arbeidsovereenkomst. (124)

Ons inziens kan men toch verdedigen dat de stageovereenkomst een arbeidsovereenkomst is wanneer de stagiair een reële arbeidsprestatie heeft geleverd die de werkgever ten goede komt, onder gezag van de werkgever en tegen een overeengekomen loon (de stagevergoeding).

De stageovereenkomst moet voor iedere stagiair afzonderlijk *schriftelijk* worden vastgesteld, uiterlijk bij het begin van de stage. (125) Wanneer er geen geschrift is, dan gelden dezelfde voorwaarden als voor de arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd. (126) De stageovereenkomst moet gesloten worden overeenkomstig het model dat verscheen in bijlage bij het Koninklijk Besluit van 16 januari 1984 tot vaststelling in de ondernemingen van de uitvoeringsmaatregelen van het Koninklijk Besluit nr. 230 van 21 december 1983 betreffende de stage en de inschakeling van jongeren in het arbeidsproces. (127)

De afwijkende bepalingen betreffende de stage (d.w.z. afwijkend van de bepalingen van de WAO die betrekking hebben op de arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd) zijn de volgende :

- 
- (122) Arbrb. Antwerpen, 27 april 1982, *R.W.*, 1982-83, 1998. Idem VANACHTER, O. en VRANKEN, M., "New forms and aspects of atypical employment relationships", in *XI Congreso internacional de derecho del trabajo y la seguridad social. Tema II - Vol. I*, Caracas, Ediciones del Congreso de la República, 1988, 316; VANACHTER, O., *De sociale verkiezingen en het recht*, Brugge, Die Keure, 1990, 9 ("Stagiairs, tewerkgesteld in het kader van het K.B. nr. 230 van 21 december 1983, zijn verbonden door een arbeidsovereenkomst en moeten dus meegeteld worden"); Omzendbrief van 12 november 1990 betreffende de verkiezingen voor de ondernemingsraden en de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen, *B.S.*, 24 november 1990, err. 28 november 1990, 4.1.; DELHUVENNE, M., DE GOLS, M. en MALDERIE, M., "Algemene problematiek van de individuele arbeidsovereenkomst", in *Arbeidsrecht*, BLANPAIN, R. (ed.), Brugge, Die Keure, losbl., II-1, nr. 257.
  - (123) *Vr. en Antw.*, Senaat, 1979-80, 23 september 1980, 1910-1911 (Vr. nr. 41 HOSTEKINT).
  - (124) Arbh. Brussel, 23 juni 1990, *Soc. Kron.*, 1991, 64, *J.T.T.*, 1990, 345. Het bepaalde in artikel 21, eerste lid en in artikel 23, §2 (de stagevergoeding wordt beschouwd als loon) van het K.B. nr. 230 toont volgens het Arbeidshof juist aan dat de stageovereenkomst geen arbeidsovereenkomst is, anders waren deze voorschriften overbodig. Het Arbeidshof besliste daarop dat de stageperiode niet in aanmerking kan komen voor het toekennen van een uitwinningvergoeding zoals bepaald in artikel 101 van de WAO, omdat het geen tewerkstellingsperiode in uitvoering van een arbeidsovereenkomst is. Idem (inzake werkloosheid) Arbh. Bergen, 4 december 1985, *J.T.T.*, 1986, 35 ("le stagiaire ... constitue une notion bien distincte de celle du travailleur au sens de l'article 134 de l'arrêté royal du 20 décembre 1963; que le travailleur dont il s'agit occupe un emploi convenable, ce qui n'est pas le cas du stagiaire qui reçoit formation pratique et enseignement"); Arbh. Brussel, 23 februari 1989, *J.T.T.*, 1990, 21, *R.A.B.*, 1989, 246; Arbh. Brussel, 13 december 1990, *J.T.T.*, 1991, 52. Idem VAN EECKHOUTTE, W., *Sociaal Compendium 1992. Arbeidsrecht*, Deurne, Kluwer rechtswetenschappen, 1992, nr. 1442 ("Een stageovereenkomst is nochtans geen arbeidsovereenkomst, zodat een stagiair geen werknemer is").
  - (125) Art. 15 K.B. 16 januari 1984 tot vaststelling in de ondernemingen van de uitvoeringsmaatregelen van het Koninklijk Besluit nr. 230 van 21 december 1983 betreffende de stage en de inschakeling van jongeren in het arbeidsproces.
  - (126) Cf. art. 9, tweede lid WAO. Zie Arbh. Brussel, 8 juni 1990, *Soc. Kron.*, 1992, 112; Arbrb. Namen 8 november 1982, *Rev. Rég. Dr.*, 1983, 80.
  - (127) *B.S.*, 8 februari 1984.

- a. De stageovereenkomst wordt geacht een proefbeding te bevatten. (128) De duur van de proef moet worden bepaald in overeenstemming met de Wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeids-overeenkomsten. (129)
- b. De stagiair mag, met behoud van loon, afwezig zijn om in te gaan op een werkaanbieding. Hij moet dan wel een bewijsschrift voorleggen van de werkgever waarop het uur van het bezoek wordt vermeld. Wanneer de stagiair niet wordt aangenomen moet de werkgever ook de reden van de niet-aanwerving vermelden op dat bewijsschrift. (130) Deze bepaling wijkt af van de WAO, aangezien daar in artikel 41 enkel bepaald is dat de werknemer met behoud van loon van het werk mag wegblijven om een nieuwe dienstbetrekking te zoeken 'tijdens de opzeggingstermijn'.
- c. De stagiair kan een einde maken aan de stage, met inachtneming van een opzeggingstermijn van zeven dagen, die ingaat de dag na de kennisgeving, wanneer hij bij een arbeidsovereenkomst wordt aangeworven of in een administratie wordt benoemd. (131)
- d. De werkgever kan de stage verbreken om redenen die vooraf als voldoende erkend zijn door de ondernemingsraad, de vakbondsafvaardiging, het comité voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen of de vertegenwoordigers van de representatieve werknemersorganisaties. (cf. infra hoofdstuk IV., V.)
- e. De stageovereenkomst mag worden gevolgd door een arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd (132), zonder dat dit aanleiding geeft tot toepassing van artikel 10 van de WAO (cf. infra hoofdstuk V., I.).

Behoudens de hierboven vermelde afwijkingen, moeten dus alle bepalingen van de WAO die betrekking hebben op de overeenkomst voor een bepaalde tijd worden toegepast.

De stagiair moet eveneens de arbeidstijdregeling en de andere werkvoorwaarden naleven net zoals het andere personeel van de onderneming. (133) De stagiair is gehouden het arbeidsreglement na te komen. (134) Ook de andere arbeidswetgeving is in principe van toepassing op de stagiairs.

## II. Duur van de overeenkomst

De stage, voltijds of deeltijds, loopt over een periode van 6 maanden of 26 weken in de ondernemingen. Ze kan verlengd worden met één enkele periode van 6 maanden of 26 weken. (art. 17, eerste en tweede lid K.B. nr. 230 van 21 december 1983)

Voor de seizoenondernemingen werd een bijzondere regeling vastgelegd. In principe geldt de regeling van artikel 17 van het K.B. nr. 230, zoals hierboven omschreven. Maar als de stage slechts tijdens het seizoen volbracht wordt, loopt ze over een ononderbroken periode van *tenminste* 6 maanden of 26 weken, zonder dat 12 maanden of 52 weken mogen overschreden worden.

Wanneer de stage volbracht wordt in een seizoenonderneming waar slechts gedurende een gedeelte van het jaar gewerkt wordt, loopt ze over een ononderbroken periode gelijk aan de periode van bedrijvigheid van de onderneming. (135)

---

(128) Art. 21, tweede lid K.B. nr. 230 van 21 december 1983. Cf. Deel III. Beding van proeftijd, Hoofdstuk IV., VI. en Hoofdstuk VIII., III.

(129) Wanneer omtrent de duur van de proeftijd niets is bepaald dan is de proeftijd voor werklieden zeven dagen en voor bedienden één maand. (art. 48, §2 en 67, §2, tweede lid WAO). Een stageovereenkomst van zes maanden kan geen proefbeding bevatten met dezelfde duur als de overeenkomst. Dit maakt duidelijk een rechtsmisbruik uit. (Arbh. Brussel, 22 december 1985, *J.T.T.*, 1987, 306.) Cf. Deel I. Arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk, Hoofdstuk I., I., 3.

(130) Art. 21, vierde lid K.B. nr. 230 van 21 december 1983 en art. 16 K.B. 16 januari 1984 tot vaststelling in de ondernemingen van de uitvoeringsmaatregelen van het Koninklijk Besluit nr. 230.

(131) Artikel 21, vijfde lid K.B. nr. 230 van 21 december 1983.

(132) Art. 17, derde lid K.B. nr. 230 van 21 december 1983. (Deze bepaling werd ingevoegd door art. 74 van de Herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen, *B.S.*, 24 januari 1985.)

(133) Art. 21, derde lid K.B. nr. 230 van 21 december 1983.

(134) Zie art. 6 model-stageovereenkomst, in bijlage bij het K.B. van 16 januari 1984 tot vaststelling in de ondernemingen van de uitvoeringsmaatregelen van het K.B. nr. 230, *B.S.*, 8 februari 1984.

(135) Art. 4 K.B. 23 augustus 1985 betreffende de tewerkstelling van stagiairs in de ondernemingen waar slechts gedurende een gedeelte van het jaar wordt gewerkt of waar gedurende bepaalde seizoenen de arbeidsintensiteit groter is, *B.S.*, 23 oktober 1985.

### III. Vergoeding van de stagiair

De stagiair heeft recht op een vergoeding die gelijk is aan ten minste 90 % van het loon waarop een werknemer met dezelfde functie aanspraak kan maken, krachtens de loonregeling die voor de onderneming geldt. De werkgever mag natuurlijk een hogere vergoeding betalen aan de stagiair. (136)

Voor deeltijds tewerkgestelde stagiairs wordt het hierboven bedoelde referteloon naar rata verminderd. (137)

De vergoeding van de stagiair wordt beschouwd als loon in de zin van artikel 2 van de Wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers. (138)

Vermits de stagiairs werknemers zijn die door een arbeidsovereenkomst zijn verbonden, vallen ze onder het toepassingsgebied van de Wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders. (139) De vergoeding die de stagiair ontvangt is dus onderworpen aan inhoudingen voor de sociale zekerheid. De bijdragen voor sociale zekerheid worden berekend op grond van het loon van de stagiair. (140)

Er is geen financiële tegemoetkoming van de Staat voor het loon van de stagiairs. De vergoeding van de stagiair en de sociale zekerheidsbijdragen zijn bijgevolg ten laste van de onderneming. Naast de hierboven besproken vergoeding heeft de stagiair, als werknemer van de onderneming, ook recht op alle aan de andere werknemers toegekende premies op voorwaarde dat hij de toekenningvoorwaarden vervult. (b.v. voorwaarden van anciënniteit, leeftijd...)

Voor het berekenen van de vergoedingen, uitkeringen, bijdragen en premies, in het kader van de sociale zekerheid en van de sociale verzekeringen wordt de stagevergoeding in aanmerking genomen (dus in principe 90 % van het normale loon). Dit is onder meer het geval voor de werkloosheidsuitkeringen, voor het vakantiegeld e.d.

Voor het berekenen van de prestaties in het kader van de ziekte- en invaliditeitsverzekering (sector uitkeringen), van de arbeidsongevallen en de beroepsziekten, wordt echter rekening gehouden met het loon op grond waarvan de stagevergoeding berekend wordt (dus 100 %). (141)

### IV. Schorsing van de uitvoering van de overeenkomst

Zoals reeds gesteld, gelden voor de stage alle bepalingen van de WAO die betrekking hebben op de overeenkomst voor een bepaalde tijd, behoudens de vastgestelde afwijkingen. Inzake schorsing van de uitvoering van de overeenkomst gelden dus de bepalingen van de WAO inzake de overeenkomst voor een bepaalde tijd. (142)

De stageovereenkomst eindigt bijgevolg op de oorspronkelijk voorziene einddatum, ook wanneer de uitvoering van het contract geschorst wordt. Het contract wordt niet verlengd met de duur van de schorsing. (143) (De stageovereenkomst kan na een eerste periode van 6 maanden of 26 weken wel verlengd worden met een tweede periode van 6 maanden of 26 weken, cf. supra hoofdstuk IV., II.).

Wat betreft de militaire dienst werden speciale richtlijnen gegeven aan de directeurs van de plaatselijke R.V.A.-bureaus (nu V.D.A.B., Forem of B.G.D.A.). Als de militaire dienst begint tijdens de eerste stageperiode, kan een nieuwe stageovereenkomst toegestaan worden bij dezelfde of een andere

(136) In 1989 stelde de Minister van Tewerkstelling en Arbeid dat het geenszins de bedoeling was om via de stages goedkope arbeidskrachten aan de ondernemingen te leveren. De stagiairs krijgen minstens 90 % en in vele gevallen zelfs 100 % van het gangbare loon, aldus de Minister. (Verslag, *Gedr. St.*, Kamer, 1989-90, nr. 975/10, 52.)

(137) Art. 23, §1 K.B. nr. 230 van 21 december 1983.

(138) Art. 23, §2 K.B. nr. 230 van 21 december 1983.

(139) Art. 1, §1, eerste lid Wet 27 juni 1969, *B.S.*, 25 juli 1969.

(140) Art. 14, §1 Wet 27 juni 1969, *B.S.*, 25 juli 1969.

(141) Art. 17, eerste en tweede lid K.B. 16 januari 1984.

(142) Cf. Deel I. Arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk, Hoofdstuk IV.

(143) Cf. Deel I. Arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk, Hoofdstuk IV., V.

werkgever voor de tijd die nog overblijft van de eerste periode. Deze overeenkomst kan éénmaal verlengd worden met een periode van 6 maanden of 26 weken.

Als de militaire dienst begint tijdens de stageverlenging (dus tijdens de tweede periode van 6 maanden of 26 weken), kan een nieuwe overeenkomst enkel bij dezelfde werkgever toegestaan worden, voor de tijd die nog rest van de tweede periode. Dit contract kan niet meer verlengd worden. (144)

De bepalingen betreffende de onderbreking van de beroepsloopbaan zijn echter niet van toepassing op de werknemers tewerkgesteld overeenkomstig de bepalingen van het koninklijk besluit nr. 230 (d.w.z. de stagiairs). Een stagiair kan de uitvoering van zijn arbeidsovereenkomst dus niet volledig schorsen of zijn arbeidsprestaties verminderen en gerechtigd zijn op onderbrekingsuitkeringen. (145)

## V. Einde van de stageovereenkomst

De stageovereenkomst eindigt op de wijzen die gelden voor de arbeidsovereenkomst gesloten voor een bepaalde tijd en op de specifiek voor de stage bepaalde wijzen. De 'klassieke' manieren zijn: door afloop van de termijn, door de dood van de werknemer, door overmacht, door wederzijdse toestemming, om een dringende reden en door opzegging tijdens de proefperiode. (146)

De 'afwijkende' wijzen van beëindiging, specifiek voor de stageovereenkomst, zijn de volgende:

- a. De stagiair kan, zoals hierboven reeds werd vermeld, een einde maken aan de stage wanneer hij bij een arbeidsovereenkomst wordt aangeworven of in een administratie wordt benoemd. Hij moet dan enkel een opzeggingstermijn in acht nemen van 7 dagen, die ingaat de dag na de kennisgeving. (147) Dit wijkt af van het principe dat enkel de arbeidsovereenkomst gesloten voor *onbepaalde tijd* kan worden beëindigd door de wil van één der partijen. (148) Aangezien het Koninklijk Besluit nr. 230 geen speciale formaliteiten voorschrijft voor de kennisgeving van de opzegging, moeten de normale vormvoorschriften die gelden bij opzegging van een overeenkomst voor onbepaalde tijd nageleefd worden. (cf. art. 37 WAO)
- b. De werkgever kan de stage verbreken om redenen die vooraf als voldoende erkend zijn door de organen, bedoeld in artikel 14 van het K.B. nr. 230 van 21 december 1983. (149) Het gaat om:
  - 1° de ondernemingsraad;
  - 2° bij ontstentenis daarvan, de vakbondsafvaardiging;
  - 3° bij ontstentenis daarvan, het comité voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen;
  - 4° bij ontstentenis daarvan, de vertegenwoordigers van de representatieve werknemersorganisaties.

Er is door de wetgever niet gepreciseerd wat een voldoende reden is. Volgens het Arbeidshof te Antwerpen kan de verbreking van een stage om 'voldoende redenen' niet gelijkgesteld worden met een beëindiging van een arbeidsovereenkomst om een dringende reden, zoals bepaald in artikel 35 van de WAO. Voor de geldigheid van de beëindiging van de stageovereenkomst door de werkgever volstaat het dat de voldoende reden vooraf door de ondernemingsraad of de andere organen is erkend. Een betekening overeenkomstig artikel 35 van de WAO is ook niet vereist. (150)

Het Koninklijk Besluit nr. 230 spreekt van het 'verbreken' van de overeenkomst, zodat het om een onmiddellijke beëindiging gaat, zonder opzeggingstermijn of opzeggingsvergoeding. Aangezien

---

(144) Zie PEETERS, A., "Commentaar bij de reglementering betreffende de jongerenstage", Or., 1985, 153.

(145) Art. 99, eerste lid Herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen, B.S., 24 januari 1985.

(146) Cf. Deel I. Arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk, Hoofdstuk V.

(147) Art. 21, vijfde lid K.B. nr. 230 van 21 december 1983.

(148) Art. 32, 3° WAO.

(149) Art. 22, §2, eerste lid K.B. nr. 230 van 21 december 1983.

(150) Arbh. Antwerpen, 2 mei 1985, J.T.T., 1986, 65, Soc. Kron., 1985, 314 (In casu had de stagiair een vrouwelijk personeelslid in de damestoiletten begluurd. Dit werd als een voldoende reden tot verbreking erkend door de ondernemingsraad.).

geen bijzondere formaliteiten vastgesteld zijn, kan de verbreking om 'voldoende redenen' zonder meer gebeuren.

Wanneer de stagiair zijn contract voortijdig beëindigt, buiten het geval vermeld onder a. supra, na het einde van de proeftijd en om een andere dan een zwaarwichtige reden, verliest hij de mogelijkheid om een nieuwe stage aan te vragen. Bovendien geldt artikel 40 van de WAO (de stagiair is gehouden de werkgever een vergoeding te betalen gelijk aan het loon tot het einde van de termijn, zonder het dubbel te mogen overtreffen van het loon overeenstemmend met de duur van de opzeggingstermijn die in acht had moeten worden genomen indien de overeenkomst zonder tijdsbepaling was gesloten).

Wanneer de stagiair ermee instemt dat aan de stage een einde wordt gemaakt (d.w.z. bij een beëindiging door wederzijdse toestemming), verliest hij eveneens de mogelijkheid om een nieuwe stage aan te vragen. (151)

De directeur van het gewestelijk bureau van de R.V.A. (nu V.D.A.B., Forem of B.G.D.A.) kan echter uitzonderlijk en als er ernstige redenen bestaan, toch toelating geven om een nieuwe aanvraag in te dienen. De in de vorige onderneming doorgebrachte tijd wordt dan van de duur van de nieuwe stage afgetrokken. (152)

Wanneer de werkgever de stageovereenkomst voortijdig beëindigt zonder erkenning van de redenen tot verbreking 'als voldoende' door de organen bedoeld in artikel 14 van het K.B. nr. 230 van 21 december 1983, zijn de bepalingen inzake de verbreking van de arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd van de WAO van toepassing, met name artikel 40 van de WAO. (153)

Een werkgever riep echter in dat in zijn onderneming geen ondernemingsraad bestond noch een veiligheidscomité noch een vakbondsafvaardiging en dat hij nooit vanwege enige werknemersorganisatie een schriftelijke bevestiging had ontvangen dat deze ter vertegenwoordiging van de werknemers optrad. Bijgevolg kon hij artikel 22, §2 van het Koninklijk Besluit nr. 230 niet toepassen. Volgens het Arbeidshof te Brussel kan de onmogelijkheid van toepassing van artikel 22, §2, dat een voorafgaande erkenning oplegt van de redenen tot verbreking, niet worden aangenomen vermits artikel 14 van het K.B. nr. 230 de raadpleging van die organen ook voorschrijft in verband met de overwogen maatregelen voor het aanwenden van de stage in de onderneming. De onmogelijkheid is dan ook het gevolg van de niet-uitvoering door de werkgever van zijn vroegere verplichtingen. (154)

## Hoofdstuk V. Aanwerving na de stage

### I. Arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd

De stageovereenkomst mag worden gevolgd door een arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd (155), zonder dat dit aanleiding geeft tot toepassing van artikel 10 van de WAO.

Het principe vastgelegd in artikel 10 van de WAO luidt als volgt : wanneer de partijen verscheidene opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor een bepaalde tijd hebben gesloten zonder dat er een onderbreking is, toe te schrijven aan de werknemer, worden zij verondersteld een overeenkomst voor onbepaalde tijd te hebben aangegaan, tenzij de werkgever bewijst dat deze overeenkomsten gerechtvaardigd waren wegens de aard van het werk of wegens andere wettige redenen.

---

(151) Deze werknemer kan eventueel een sanctie verwachten van de R.V.A., betreffende zijn recht op werkloosheidsuitkeringen (zie Arbh. Luik, 27 september 1983, *J.T.T.*, 1984, 444.). Contra Arbh. Bergen, 4 december 1985, *J.T.T.*, 1986, 35 ("le stagiaire ... constitue une notion bien distincte de celle du travailleur au sens de l'article 134 de l'arrêté royal du 20 décembre 1963; que le travailleur dont il s'agit occupe un emploi convenable, ce qui n'est pas le cas du stagiaire qui reçoit formation pratique et enseignement"); Arbh. Brussel, 21 mei 1987, *R.A.B.*, 1988, 95; Arbh. Brussel, 23 februari 1989, *J.T.T.*, 1990, 21, *R.A.B.*, 1989, 246 ("qu'il s'agit donc non d'un contrat de travail mais d'un écolage professionnel, que rien n'oblige le chômeur à contracter et qu'il doit, dès lors, être libre d'abandonner, sans que lui soient appliquées des sanctions prévues pour l'abandon d'un emploi"); Arbh. Brussel, 13 december 1990, *J.T.T.*, 1991, 52.

(152) Art. 22, §1 K.B. nr. 230 van 21 december 1983.

(153) Arbh. Brussel, 22 oktober 1985, *J.T.T.*, 1987, 306; Arbhr. Brussel, 9 oktober 1987, *R.A.B.*, 1988, 37.

(154) Arbh. Brussel, 23 december 1986, *J.T.T.*, 1987, 220. Zie ook (voor de administratie) Arbh. Luik, 23 september 1991, *J.T.T.*, 1992, 299, *Soc. Kron.*, 1992, 480, noot JACQMAIN, J.

(155) Art. 17, derde lid K.B. nr. 230 van 21 december 1983. (Deze bepaling werd ingevoegd door art. 74 van de Herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen, *B.S.*, 24 januari 1985.)

De stageovereenkomst is een arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd. Wanneer na de stage een nieuwe arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd gesloten wordt, zijn er twee opeenvolgende overeenkomsten voor een bepaalde tijd gesloten en zou er volgens artikel 10 van de WAO een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd zijn aangegaan. (156) Sinds de invoering van artikel 17, derde lid in het K.B. nr. 230 van 21 december 1983 is dit echter niet meer het geval. De stageovereenkomst mag nu gevolgd worden door een arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd, zonder dat verondersteld wordt dat er een overeenkomst voor onbepaalde tijd werd aangegaan. Het was de wens van de Regering de aanwerving van jongeren te bevorderen, na afloop van de stage. (157)

## II. Arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd

Na het beëindigen van de stageovereenkomst kan de stagiair door de werkgever ook aangeworven worden met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Om deze aanwervingen te bevorderen werden een reeks stimulansen in de wetgeving opgenomen.

Als een onderneming na het einde van een daar volbrachte stage, de betrokken jongere onmiddellijk in dienst neemt met een schriftelijke arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, geldt het volgende :

- a. Tijdens het eerste jaar van de overeenkomst voor onbepaalde tijd heeft die werknemer (slechts) recht op een loon dat ten minste gelijk is aan 90 % van het loon waarop een werknemer aanspraak kan maken die dezelfde functie uitoefent, overeenkomstig de loonschaal die in de onderneming geldt. (158)

Tijdens het eerste jaar van de overeenkomst voor onbepaalde tijd, stemt deze aanwerving ook overeen met de aanwerving van een halftijdse stagiair. (159)

- b. Tijdens het tweede jaar van de overeenkomst voor onbepaalde tijd vallen de hierboven opgesomde voordelen weg : er moet door de werkgever 100 % van het loon betaald worden en de werknemer wordt niet langer gelijkgesteld met een halftijdse stagiair.

Er werd echter in een andere stimulans voorzien nl. een vermindering van de werkgeversbijdragen voor sociale zekerheid met 10 % van het brutoloon van de werknemer. (160) Om van die vermindering te kunnen genieten moet de aanrekening van deze werknemer in het personeelsbestand een nettoverhoging van dit laatste tot gevolg hebben. De onderneming moet daarnaast voldoen aan alle andere verplichtingen, opgelegd door artikel 7 van het K.B. nr. 230 van 21 december 1983. (161)

De vermindering van de werkgeversbijdragen voor sociale zekerheid wordt verleend tot beloop van het aantal gewezen stagiairs die een nettovermeerdering van het effectief uitmaken. Voor een kwartaal is er een nettoverhoging van het effectief, als het aantal werknemers tewerkgesteld op de laatste dag van dit kwartaal hoger is dan het aantal werknemers tewerkgesteld op 30 juni van het voorlaatste jaar. In dit aantal worden echter niet meegeteld : de stagiairs en de personen die met hen worden gelijkgesteld ingevolge artikel 7, §1, tweede lid, 1° en 3° (nl. de leerlingen in het kader van het leerlingwezen voor beroepen uitgeoefend door arbeiders in loondienst en de jongeren onderworpen aan de deeltijdse leerplicht, die aangeworven zijn op halftijdse arbeidsovereenkomst). De werkgever moet bovendien op de aangifte aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid (R.S.Z.)

---

(156) Arbrb. Doornik 14 januari 1983, *J.T.T.*, 1984, 296.

(157) Cf. Deel I. Arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk, Hoofdstuk III., II., 6.

De Minister meende dat het technisch gezien erop aankwam de stageovereenkomst te beschouwen als een overeenkomst sui generis, die toch onder de WAO valt. (*Gedr. St.*, Senaat, 1984-85, nr. 757/2/7°, 118)

M. Vranken betwijfelde of deze maatregel de indienstneming van jongeren na het einde van de stage effectief zou stimuleren. De werkgever kon immers geen aanspraak maken op financiële aanmoedigingsmiddelen. (VRANKEN, M., "Flexibiliteit van arbeidsovereenkomsten en -voorwaarden", in *Arbeidsrecht en flexibiliteit. De Sociale Herstelwet 1985*, VRANKEN, M. (ed.), R.S.R. nr. 27, Antwerpen, Kluwer rechtswetenschappen, 1985, 29.)

(158) Art. 13, §1, 1° K.B. nr. 230 van 21 december 1983.

(159) Art. 12, tweede lid, 3° K.B. nr. 230 van 21 december 1983.

(160) Art. 13, §1, 2° K.B. nr. 230 van 21 december 1983 bepaalt dat deze vermindering van de werkgeversbijdragen voor sociale zekerheid geldt gedurende een tijdvak dat loopt van het vijfde tot het achtste trimester die volgen op het trimester tijdens hetwelk de tewerkstelling op grond van de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd een aanvang heeft genomen.

(161) Art. 13, §1, 2° K.B. nr. 230 van 21 december 1983.

de identiteit van de werknemers vermelden voor wie de vermindering wordt gevraagd en hij moet voor ieder van hen bewijzen dat aan de hiervoor vermelde voorwaarden is voldaan. (162)

Wanneer de betrokken werknemer wordt ontslagen in het tijdvak gedurende hetwelk de vermindering van sociale zekerheidsbijdragen in zijn hoofd wordt toegepast en als die beëindiging recht geeft op een opzeggingsvergoeding, dan wordt de vermindering van sociale zekerheidsbijdragen niet toegepast op de bijdragen verschuldigd op die opzeggingsvergoeding. (163)

Ondernemingen die schuldenaar zijn van de R.S.Z. bij het verstrijken van het trimester waarvoor zij de vermindering van bijdragen vragen, kunnen van dit voordeel niet genieten. Als de betrokken schuldenaars echter uitstel van betaling hebben gekregen en de termijnen strikt hebben nageleefd, kunnen afwijkingen worden verleend door de Minister van Sociale Zaken.

De hierboven besproken vermindering van sociale zekerheidsbijdragen kan, in hoofd van dezelfde werknemer, niet samengaan met de vermindering van artikel 35 van de Wet van 29 juni 1981 houdende de algemene beginselen van de sociale zekerheid voor werknemers. (de zgn. Maribel-operatie) (164)

Door de Programmawet van 22 december 1989 werd artikel 13 van het K.B. nr. 230 van 21 december 1983 echter vervangen. In het nieuwe artikel 13 wordt de vermindering van de werkgeversbijdragen voor sociale zekerheid, tijdens het tweede jaar van de overeenkomst voor onbepaalde tijd, afgeschaft. De Koning moet echter nog de datum vaststellen waarop deze bepaling in werking treedt ! (165)

Deze beslissing werd genomen op een begrotingsconclaf, waarschijnlijk uit besparingsoverwegingen. (166) Bovendien stelde de Minister van Tewerkstelling en Arbeid dat de bijkomende tewerkstelling als gevolg van de aanwending van diversi stimulansen bezwaarlijk meetbaar is. En hij meende dat het niet meer nodig was die stimulans te handhaven, zodra mag worden aangenomen dat een werkgever tevreden is over de prestaties van een stagiair na één jaar stage. (167) Toch stelde een lid van de Kamercommissie voor de sociale zaken dat, alhoewel de draagwijdte van deze stimulans gering is, de afschaffing ervan de ondernemingen toch kan afschrikken om jonge stagiairs aan te werven. (168)

## Hoofdstuk VI. Controle en sancties

### I. Controle

In de ondernemingen wordt toezicht gehouden op de uitvoering van de stagemaatregelen door :

- 1° de ondernemingsraad;
- 2° bij ontstentenis daarvan, de vakbondsafvaardiging;
- 3° bij ontstentenis daarvan, het comité voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen;
- 4° bij ontstentenis daarvan, de vertegenwoordigers van de representatieve werknemersorganisaties.

Deze organen worden ook geraadpleegd als de onderneming overweegt maatregelen te nemen in verband met de stage van jongeren. (169)

---

(162) Art. 1-3 K.B. 29 maart 1985 tot uitvoering van artikel 13, §1, 2° van het K.B. nr. 230 van 21 december 1983 betreffende de stage en de inschakeling van jongeren in het arbeidsproces, *B.S.*, 30 april 1985.

(163) Art. 13, §1, 3° K.B. nr. 230 van 21 december 1983.

(164) Art. 13, §2, eerste en tweede lid en §3 K.B. nr. 230 van 21 december 1983.

(165) Zie art. 144 en 145 Programmawet 22 december 1989, *B.S.*, 30 december 1989.

(166) Zie M.v.T., *Gedr. St.*, Kamer, 1989-90, nr. 975/1, 53.

(167) Verslag, *Gedr. St.*, Kamer, 1989-90, nr. 975/10, 51 en 53.

(168) Verslag, *Gedr. St.*, Kamer, 1989-90, nr. 975/10, 53.

(169) Art. 14 K.B. nr. 230 van 21 december 1983.

Bovendien wordt toezicht uitgeoefend op de naleving van de stagewetgeving door de door de Koning aangewezen ambtenaren overeenkomstig de bepalingen van de wet van 16 november 1972 betreffende de arbeidsinspectie. (170)

## **II. Sancties**

### **1. Strafsancties**

Er zijn enerzijds een reeks strafsancties vastgesteld (171). De werkgever, zijn aangestelden of lasthebbers worden gestraft met een gevangenisstraf van 8 dagen tot 1 maand (een correctionele straf) en met een geldboete van 26 tot 500 fr., of met één van die straffen alleen, wanneer :

- a. de werkzaamheden die in de loop van de stage worden verricht niet in overeenstemming zijn met het doel van de stage (overtreding van art. 15);
- b. de organisatie van de stage niet in overeenstemming is met artikel 16 van het K.B. nr. 230;
- c. de voorziene stagevergoeding niet betaald wordt (overtreding van art. 23).

De geldboete wordt vermenigvuldigd met het aantal stagiairs die in overtreding van deze bepalingen tewerkgesteld zijn.

Dezelfde strafsancties gelden ook voor allen die het toezicht hinderen.

De werkgever, zijn aangestelden of lasthebbers worden gestraft met een gevangenisstraf van 8 dagen tot 1 maand, en met een geldboete van 350 tot 42.000 fr., of met één van die straffen alleen, wanneer zij niet overgaan tot de verplichte aanwerving van stagiairs of indien zij personeel ontslaan ter compensatie van de aangeworven stagiairs (niet in acht nemen van artikel 7).

### **2. Administratieve geldboeten**

Een administratieve geldboete kan slechts opgelegd worden wanneer de arbeidsauditeur definitief heeft afgezien van strafvervolgning. (172)

In casu kan, voor zover de feiten voor strafvervolgning vatbaar zijn, een administratieve geldboete van 1.000 tot 50.000 fr. worden opgelegd aan de werkgever die de bepalingen van de artikelen 15, 16 of 23 van het K.B. nr. 230 overtreedt. De administratieve geldboete wordt zoveel maal toegepast als er stagiairs in strijd met deze artikelen tewerkgesteld zijn, zonder dat het bedrag hoger mag zijn dan 800.000 fr..

Een geldboete van 10.000 tot 250.000 fr. kan worden opgelegd aan de werkgever die artikel 7 van het K.B. nr. 230 overtreedt. De administratieve geldboete wordt vermenigvuldigd met het aantal stagiairs die niet werden tewerkgesteld of met het aantal personen die werden ontslagen ter compensatie van de indienstneming van de stagiairs, zonder dat het bedrag hoger mag zijn dan 1.000.000 fr. (173)

### **3. Andere sancties ?**

Voor eventuele benadeelden (b.v. werknemers die werden ontslagen ter compensatie van de indienstneming van stagiairs) voorziet het Koninklijk Besluit nr. 230 niet in een zelfstandig recht om zich tot de wetsovertreders te wenden en schadevergoeding te vorderen. Het Koninklijk Besluit nr. 230 stelt dus enkel strafsancties vast. (174)

---

(170) Art. 25, §2 K.B. nr. 230 van 21 december 1983 (gewijzigd door de Programmawet van 22 december 1989, B.S., 30 december 1989).

(171) Art. 25, §1 K.B. nr. 230 van 21 december 1983.

(172) Art. 7, tweede lid Wet 30 juni 1971 betreffende de administratieve geldboeten toepasselijk in geval van inbreuk op sommige sociale wetten.

(173) Art. 1, 36° en art. 1bis, 4° en art. 11 Wet 30 juni 1971 betreffende de administratieve geldboeten toepasselijk in geval van inbreuk op sommige sociale wetten.

(174) Arrb. Tongeren 11 september 1979, *Limb. Rechtsl.*, 1979, 208. De werknemers die werden ontslagen ter compensatie van de indienstneming van stagiairs, kunnen wel een vordering tot schadevergoeding instellen wegens willekeurige afdanking (arbeiders aangeworven voor onbepaalde tijd) of rechtsmisbruik (bedienden en overige arbeiders).



De geschillen die ontstaan uit de toepassing van het Koninklijk Besluit nr. 230 worden beslecht door de arbeidsrechtbank. (175)

## Hoofdstuk VII. Besluiten

### I. Flexibiliteit voor de onderneming

In het algemeen kan gesteld worden dat de stagewetgeving niet flexibel is voor de onderneming : ze houdt namelijk een *verplichting* in om stagiairs tewerk te stellen. De Regering heeft in 1976 een recht op stage ingevoerd voor jongeren die na hun studies nog geen arbeidsprestaties hadden geleverd als loon- of weddetrekkenden. Het recht op stage voor de jonge werkzoekenden bracht de verplichting mee voor de ondernemingen om stagiairs tewerk te stellen.

Uit onderzoek is echter gebleken dat het stelsel van de stage van jongeren werd geïntegreerd in de aanwervingspolitiek van de ondernemingen. De bedrijven hanteerden dezelfde criteria bij het recruterende van stagiairs als bij 'gewone' werknemers, zodat de gewone aanwervingen en de aanwerving van stagiairs op elkaar afgestemd werden. Via de verplichte stages gebeurden veelal gewone aanwervingen, nl. vervangingen van personeel of aanwervingen door uitbreiding van de onderneming. (176)

Nu is de onderneming die ten minste 50 werknemers tewerk stelt verplicht stagiairs tewerk te stellen overeenstemmend met een voltijdse aanwerving van 3 % van het personeelsbestand van de onderneming. Het aantal stagiairs mag echter niet hoger liggen dan 4 % berekend in voltijdse tewerkstelling van het personeelsbestand van de onderneming, om misbruiken te voorkomen.

De ondernemingen die minder dan 50 werknemers in dienst hebben, zijn niet verplicht om stagiairs tewerk te stellen, maar wanneer ze dat toch doen mogen ze ten hoogste drie stagiairs in dienst nemen.

De *personeelssterkte* die bepalend is voor het aantal werknemers van de onderneming, is die van 30 juni van het jaar dat het jaar van de tewerkstelling van stagiairs voorafgaat. De personeelssterkte omvat alle werknemers ingeschreven in het personeelsregister, zonder onderscheid tussen voltijds en deeltijds tewerkgestelden. De ter beschikking van een gebruikende onderneming gestelde uitzendkrachten komen eveneens in aanmerking voor de berekening van de personeelssterkte van die onderneming, tenzij ze vaste werknemers vervangen wiens arbeidsovereenkomst in haar uitvoering is geschorst. (177) De reeds in dienst zijnde stagiairs worden in het personeelsbestand echter niet meegeteld. Bovendien worden met stagiairs gelijkgesteld :

- 1° de leerlingen in dienst genomen bij toepassing van de Wet van 19 juli 1983 op het leerlingwezen voor beroepen uitgeoefend door arbeiders in loondienst;
- 2° de personen die onmiddellijk na hun stage voor onbepaalde tijd in dienst zijn genomen, doch enkel tijdens het eerste jaar van die tewerkstelling;
- 3° de jongeren die voldaan hebben aan de voltijdse leerplicht, maar nog onderworpen zijn aan de deeltijdse leerplicht, en aangeworven zijn op halftijdse arbeidsovereenkomst;
- 4° de jongeren die, behorend tot een risicogroep, aangeworven worden met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd gesloten in het kader van een initiatief ten voordele van de risicogroepen bedoeld in de artikelen 138 en 139 van de programmawet van 30 december 1988 en de artikelen 170 tot en met 174 van de wet van 29 december 1990 houdende sociale bepalingen, doch alleen gedurende de eerste drie jaar van die tewerkstelling.

Deze 4 categorieën van personen worden dus ook niet meegeteld wanneer de personeelssterkte van een onderneming berekend wordt.

---

(175) Art. 27 K.B. nr. 230 van 21 december 1983.

(176) HOLDERBEKE, F., "Tewerkstelling in het remedair circuit", in *Met een stempel door het leven*, Leuven, H.I.V.A., 1986, 216; HOLDERBEKE, F., PERNOT, A. en DENYS, J., "Sociaal-economische deregulering. Arbeidsvoorwaarden", 18de Vlaams Wetenschappelijk Economisch Congres, 8-9 mei 1987, Brussel, Vereniging voor Economie, 274-275; VAN HOOTEGEM, G., "(On)gewenste flexibiliteiten. Een caleidoscopisch flexibiliteitsoverzicht", in *Flexibele arbeid*, Tegenspraak cahier 11, HUMBLET, P. en LENAERTS, L. (eds.), Antwerpen, Kluwer rechtswetenschappen, 1991, 11-12 ("Voor de bedrijven overschreed de 3 %-drempel de aanwervingsbehoeften als gevolg van de normale turn-over niet of nauwelijks").

(177) Art. 25, eerste en tweede lid Wet 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers, B.S., 20 augustus 1987.

De onderneming kan enkel de volgende personen als **stagiair** aanwerven : de werkzoekenden, dus niet noodzakelijk uitkeringsgerechtigden, die minder dan dertig jaar zijn bij de aanvraag en die nog geen beroepsarbeid hebben verricht.

Door de Programmawet van 22 december 1989 (178) werd in artikel 1 van het K.B. nr. 230 van 21 december 1983 een derde lid toegevoegd, waardoor de Koning, bij in Ministerraad overlegd besluit, van de leeftijdsgrens van dertig jaar kan afwijken voor de categorieën van werkzoekenden die Hij bepaalt. Volgens de Memorie van Toelichting was het aantal jonge werklozen van 1983 tot 1989 sterk teruggelopen en zou de Koning nu oudere werkzoekenden toegang kunnen verlenen tot de stage. (179) Deze bepaling werd echter vooralsnog niet uitgevoerd.

Door de Programmawet van 22 december 1989 werd in artikel 7, §1 van het K.B. nr. 230 van 21 december 1983 een lid toegevoegd, waardoor de Koning, bij in Ministerraad overlegd besluit, kan bepalen dat een gedeelte van het percentage van 3 % van het personeelsbestand voorbehouden is aan niet of laag gekwalificeerde werklozen die een opleiding hebben gevolgd. Dit gedeelte mag niet hoger zijn dan 1/3 van dat percentage (1 %). De Koning bepaalt wat onder 'niet of laaggekwalificeerde werklozen die een opleiding hebben gevolgd' dient verstaan te worden. Deze bepaling werd echter ook nog niet uitgevoerd.

Om aan haar stageverplichting te voldoen kan een onderneming echter ook **andere categorieën jongeren** aanwerven. Worden immers **gelijkgesteld met een halftijdse stagiair** :

- een werknemer waarmee, na afloop van een in de onderneming volbrachte stage, onmiddellijk een schriftelijke arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd wordt gesloten, en dit voor het eerste jaar van deze tewerkstelling;
- een jonge werknemer die gelijkgesteld is met een stagiair ingevolge artikel 7, §1, derde lid van het K.B. nr. 230 van 21 december 1983 (180).

Worden gelijkgesteld met voltijdse stagiairs :

- de leerlingen aangeworven bij toepassing van de Wet van 19 juli 1983 op het leerlingwezen voor beroepen uitgeoefend door arbeiders in loondienst;
- de jongeren die voldaan hebben aan de voltijdse leerplicht, maar nog onderworpen zijn aan de deeltijdse leerplicht en aangeworven werden met een halftijdse arbeidsovereenkomst.

Het **doel** van de stage wordt door de wetgever duidelijk omschreven : de stage heeft tot doel aan de stagiair een praktische opleiding te verstrekken als overgang tussen het genoten onderwijs en de beoogde tewerkstelling. Volgens de Regering was er hier ook een gunstig effect voor de ondernemingen : zij krijgen de kans om, onder vrij gunstige voorwaarden, jongeren op te leiden zodat ze met de gewenste kennis van zaken kunnen worden ingeschakeld in het actief sociaal-economisch leven.

Elke stagiair moet **begeleid** worden door een personeelslid met de nodige ervaring en met de nodige geschiktheid inzake opleiding van jongeren.

Wanneer een stageovereenkomst wordt gesloten, moet voor de stagiair een **stageprogramma** worden opgemaakt. Een afschrift van het stageprogramma moet samen met een exemplaar van de stageovereenkomst overgemaakt worden aan de directeur van het gewestelijk bureau van de R.V.A. (nu V.D.A.B., Forem of B.G.D.A.), in wiens ambtsgebied de onderneming gevestigd is.

---

(178) B.S., 30 december 1989.

(179) M.v.T., *Gedr. St.*, Kamer, 1989-90, nr. 975/1, 53.

(180) Bij Koninklijk Besluit van 23 september 1991 werden met stagiairs gelijkgesteld : de jongeren die, behorend tot een risicogroep, aangeworven worden met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd gesloten in het kader van een initiatief ten voordele van de risicogroepen bedoeld in de artikelen 138 en 139 van de programmawet van 30 december 1988 en de artikelen 170 tot en met 174 van de wet van 29 december 1990 houdende sociale bepalingen, doch alleen gedurende de eerste drie jaar van die tewerkstelling. (K.B. 23 september 1991 tot gelijkstelling van sommige categorieën van jonge werknemers met stagiairs voor het naleven van de bij artikel 7, §1 van het koninklijk besluit nr. 230 van 21 december 1983 betreffende de stage en de inschakeling van jongeren in het arbeidsproces ingestelde verplichting, B.S., 18 oktober 1991)

De **stageovereenkomst** moet voor iedere stagiair afzonderlijk **schriftelijk** worden vastgesteld, uiterlijk bij het begin van de stage. Wanneer er geen geschrift is, dan gelden dezelfde voorwaarden als voor de arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd. De stageovereenkomst moet bovendien gesloten worden overeenkomstig het **model** dat verscheen in bijlage bij het Koninklijk Besluit van 16 januari 1984 tot vaststelling in de ondernemingen van de uitvoeringsmaatregelen van het Koninklijk Besluit nr. 230 van 21 december 1983 betreffende de stage en de inschakeling van jongeren in het arbeidsproces.

De stage loopt in de ondernemingen over een periode van 6 maanden of 26 weken. Ze kan verlengd worden met één enkele periode van 6 maanden of 26 weken. Voor de seizoenondernemingen werd een bijzondere regeling vastgelegd. (181)

De stagiairs kunnen door de onderneming **voltijds of deeltijds** tewerkgesteld worden. Om te berekenen hoeveel stagiairs een onderneming in dienst heeft, worden deeltijdse stages proportioneel in aanmerking genomen, in verhouding tot een voltijdse betrekking.

De stageovereenkomst wordt geacht een **proefbeding** te bevatten. De duur van de proef moet worden bepaald in overeenstemming met de Wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten. (182)

De stagiair heeft (slechts) recht op een **vergoeding** die gelijk is aan ten minste 90 % van het loon waarop een werknemer met dezelfde functie aanspraak kan maken, krachtens de loonregeling die voor de onderneming geldt. De werkgever mag natuurlijk een hogere vergoeding betalen aan de stagiair. Voor deeltijds tewerkgestelde stagiairs wordt het hierboven bedoelde referteloon naar rata verminderd. De stagevergoeding (90 % van het normale loon) biedt eventueel een financieel voordeel voor de werkgever. In heel wat ondernemingen zullen de stagiairs immers, na een korte aanpassingsperiode, bijna hetzelfde rendement halen als de andere werknemers. (183)

Er is geen financiële tegemoetkoming van de Staat voor het loon van de stagiairs. De vergoeding van de stagiair en de sociale zekerheidsbijdragen zijn bijgevolg ten laste van de onderneming. Naast de hierboven besproken vergoeding heeft de stagiair, als werknemer van de onderneming, ook recht op alle aan de andere werknemers toegekende premies, op voorwaarde dat hij de toekenningsvoorwaarden vervult.

De werkgever kan de **stage verbreken** om redenen die vooraf als voldoende erkend zijn door de organen, bedoeld in artikel 14 van het K.B. nr. 230 van 21 december 1983. Het gaat om :

- 1° de ondernemingsraad;
- 2° bij ontstentenis daarvan, de vakbondsafvaardiging;
- 3° bij ontstentenis daarvan, het comité voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen;
- 4° bij ontstentenis daarvan, de vertegenwoordigers van de representatieve werknemersorganisaties.

Er is door de wetgever niet gepreciseerd wat een voldoende reden is. Het volstaat dat de voldoende reden vooraf door de ondernemingsraad of door de andere organen is erkend.

Het Koninklijk Besluit nr. 230 spreekt van het 'verbreken' van de overeenkomst, zodat het om een onmiddellijke beëindiging gaat, zonder opzeggingstermijn of opzeggingsvergoeding. Aangezien geen bijzondere formaliteiten vastgesteld zijn, kan de verbreking om 'voldoende redenen' zonder meer gebeuren.

**Na afloop van de stage**, mag de stageovereenkomst worden gevolgd door een arbeidsovereenkomst voor een **bepaalde tijd**, zonder dat dit aanleiding geeft tot toepassing van artikel 10 van de WAO. De stageovereenkomst (een overeenkomst voor een bepaalde tijd) mag nu dus gevolgd worden door een

---

(181) Art. 4 K.B. 23 augustus 1985 betreffende de tewerkstelling van stagiairs in de ondernemingen waar slechts gedurende een gedeelte van het jaar wordt gewerkt of waar gedurende bepaalde seizoenen de arbeidsintensiteit groter is, *B.S.*, 23 oktober 1985.

(182) Wanneer omtrent de duur van de proeftijd niets is bepaald dan is de proeftijd voor werklieden zeven dagen en voor bedienden één maand. (art. 48, §2 en 67, §2, tweede lid WAO). Een stageovereenkomst van zes maanden kan geen proefbeding bevatten met dezelfde duur als de overeenkomst. Dit maakt duidelijk een rechtsmisbruik uit. (Arbh. Brussel, 22 december 1985, *J.T.T.*, 1987, 306.)

(183) Zie Amendementen, *Gedr. St.*, Kamer, 1975-76, nr. 738/6, 5.

arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd, zonder dat verondersteld wordt dat er een overeenkomst voor onbepaalde tijd werd aangegaan. Het was de wens van de Regering de aanwerving van jongeren te bevorderen na afloop van de stage. (184)

Na het beëindigen van de stageovereenkomst, kan de stagiair door de werkgever ook aangeworven worden met een arbeidsovereenkomst voor **onbepaalde tijd**. Om deze aanwervingen te bevorderen werden een reeks stimulansen in de wetgeving opgenomen. Dit was volgens de Regering noodzakelijk omdat slechts weinig jongeren op het einde van hun stage aangeworven werden in de ondernemingen. (185)

Als een onderneming na het einde van een daar volbrachte stage, de betrokken jongere onmiddellijk in dienst neemt met een schriftelijke arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, geldt het volgende :

- a. Tijdens het eerste jaar van de overeenkomst voor onbepaalde tijd heeft die werknemer (slechts) recht op een loon dat ten minste gelijk is aan 90 % van het loon waarop een werknemer aanspraak kan maken die dezelfde functie uitoefent, overeenkomstig de loonschaal die in de onderneming geldt.

Tijdens het eerste jaar van de overeenkomst voor onbepaalde tijd, stemt deze aanwerving ook overeen met de aanwerving van een halftijdse stagiair.

- b. Tijdens het tweede jaar van de overeenkomst voor onbepaalde tijd vallen de hierboven opgesomde voordelen weg : er moet door de werkgever 100 % van het loon betaald worden en de werknemer wordt niet langer gelijkgesteld met een halftijdse stagiair.

Er werd echter in een andere stimulans voorzien nl. een vermindering van de werkgeversbijdragen voor sociale zekerheid met 10 % van het brutoloon van de werknemer. Om van die vermindering te kunnen genieten moet de aanrekening van deze werknemer in het personeelsbestand een nettoverhoging van dit laatste tot gevolg hebben. De onderneming moet ook voldoen aan alle andere verplichtingen, opgelegd door artikel 7 van het K.B. nr. 230 van 21 december 1983. (Art. 13 K.B. nr. 230)

Maar door de Programmawet van 22 december 1989 werd artikel 13 van het K.B. nr. 230 van 21 december 1983 vervangen. In het nieuwe artikel 13 wordt de vermindering van de werkgeversbijdragen voor sociale zekerheid, tijdens het tweede jaar van de overeenkomst voor onbepaalde tijd, afgeschaft. De Koning moet echter nog de datum vaststellen waarop deze bepaling in werking treedt ! (186)

Deze beslissing werd genomen op een begrotingsconclaf, waarschijnlijk uit besparingsoverwegingen. Bovendien stelde de Minister van Tewerkstelling en Arbeid dat de bijkomende tewerkstelling als gevolg van de aanwending van diversi stimulansen bezwaarlijk meetbaar is. (187)

Flexibel voor de ondernemingen is, dat in bepaalde gevallen een **gehele of gedeeltelijke vrijstelling** kan bekomen worden **van de verplichting** tot tewerkstelling van stagiairs.

De Minister van Tewerkstelling en Arbeid kan, na advies van het subregionaal tewerkstellingscomité van de plaats waar de bedrijfszetel gevestigd is, een gehele of gedeeltelijke vrijstelling verlenen van de verplichting tot tewerkstelling van stagiairs, aan **ondernemingen die in moeilijkheden verkeren**. Het dossier dat moet ingediend worden wanneer de onderneming een aanvraag doet om vrijgesteld te worden van de stageverplichting, moet wel onder andere het advies van de ondernemingsraad of het comité voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing der werkplaatsen, of de vakbondsafvaardiging bevatten.

---

(184) M. Vranken betwijfelde of deze maatregel de indienstneming van jongeren na het einde van de stage effectief zou stimuleren. De werkgever kon immers geen aanspraak maken op financiële aanmoedigingsmiddelen. (VRANKEN, M., "Flexibiliteit van arbeidsovereenkomsten en -voorwaarden", in *Arbeidsrecht en flexibiliteit. De Sociale Herstelwet 1985*, VRANKEN, M. (ed.), R.S.R. nr. 27, Antwerpen, Kluwer rechtswetenschappen, 1985, 29.)

(185) Verslag aan de Koning, B.S., 28 december 1983, 16188. Dit werd in 1992 bevestigd door F. Holderbeke : van de jongeren die in de periode 1984-1992 een voltijdse stage verrichtten in een onderneming, hielden de ondernemingen er (amper) 22 % in dienst en ze hielden 29 % van degenen die een deeltijdse stage verrichtten. ("Maar één stagiair op vijf mag blijven in z'n bedrijf", *De Standaard*, 27 oktober 1992.)

(186) Zie art. 144 en 145 Programmawet 22 december 1989, B.S., 30 december 1989.

(187) Verslag, *Gedr. St.*, Kamer, 1989-90, nr. 975/10, 51 en 53.

Bij de voorbereiding van de Programmawet van 30 december 1988 antwoordde de Minister van Tewerkstelling en Arbeid, op vraag van een lid van de Kamercommissie voor de tewerkstelling en het sociaal beleid, dat met betrekking tot de vrijstelling van aanwerving van stagiairs (erkenning van ondernemingen in moeilijkheden) geen systematische statistieken beschikbaar waren. In de periode juni 1988 tot november 1988 werden 65 ondernemingen vrijgesteld van de verplichting om stagiairs aan te werven. Dit betekende een vrijstelling voor zowat 735 stagiairs. (188)

Daarnaast kan de Minister van Tewerkstelling en Arbeid de onderneming die zich, bij een met de Minister gesloten overeenkomst, ertoe **verbindt bijkomende voltijdse betrekkingen te creëren**, geheel of gedeeltelijk vrijstellen van de verplichting stagiairs tewerk te stellen. De door de onderneming gecreëerde betrekkingen moeten nieuw en supplementair zijn. Ze moeten toegekend worden aan jongeren van minder dan 30 jaar die uitkeringsgerechtigde werklozen of stagiairs zijn, met een arbeids-overeenkomst voor onbepaalde tijd.

Bovendien mag de onderneming het arbeidsvolume niet verminderen tijdens de periode bepaald in de overeenkomst met de Minister. En de jongeren die aangeworven werden in uitvoering van de overeenkomst mogen door de onderneming niet worden ontslagen gedurende de twaalf maanden die volgen op de periode bepaald in de overeenkomst, tenzij om zwaarwichtige (dringende) redenen of om redenen die vooraf als voldoende zijn erkend door de organen die belast zijn met het toezicht op de stage.

Het dossier dat moet ingediend worden wanneer de onderneming een aanvraag doet om zo'n overeenkomst met de Minister te sluiten, moet eveneens het advies van de ondernemingsraad of het comité voor veiligheid, hygiëne en verfraaiing der werkplaatsen, of de vakbondsafvaardiging bevatten.

## **II. Bescherming van de werknemer**

De wetgeving betreffende de stage van jongeren is van **openbare orde**. Deze wetgeving is strafrechtelijk gesanctioneerd en ze heeft niet uitsluitend de bescherming van de werknemer ten doel. Ze wil onder andere ook de werkloosheid bestrijden.

In de onderneming wordt **toezicht** gehouden op de uitvoering van de stagemaatregelen door :

- 1° de ondernemingsraad;
- 2° bij ontstentenis daarvan, de vakbondsafvaardiging;
- 3° bij ontstentenis daarvan, het comité voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen;
- 4° bij ontstentenis daarvan, de vertegenwoordigers van de representatieve werknemersorganisaties.

Deze organen worden ook geraadpleegd als de onderneming overweegt maatregelen te nemen in verband met de stage van jongeren.

Bovendien wordt toezicht uitgeoefend door de door de Koning aangewezen ambtenaren overeenkomstig de bepalingen van de wet van 16 november 1972 betreffende de arbeidsinspectie.

De **mogelijkheid om een stage te volbrengen** staat open voor de volgende personen : de werkzoekenden, dus niet noodzakelijk uitkeringsgerechtigden, die minder dan dertig jaar zijn bij de aanvraag en die nog geen beroepsarbeid hebben verricht.

De volgende personen worden beschouwd als personen die nog geen beroepsarbeid hebben verricht nl. degenen die :

- beroepsarbeid hebben verricht gedurende niet meer dan zes maanden;
- een beroepsopleiding hebben genoten die door de Rijksdienst voor arbeidsvoorziening georganiseerd wordt, na al dan niet beroepsarbeid te hebben verricht;
- seizoenarbeid hebben verricht;
- arbeid hebben verricht in het kader van een overeenkomst voor tewerkstelling van studenten, geregeld bij titel VI van de Wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten;
- gedurende ten minste twee jaar uitkeringsgerechtigd volledig werkloos zijn na een beroepsarbeid van meer dan zes maanden te hebben verricht.

De jongere die reeds een stage heeft volbracht en daarna al dan niet een beroepsactiviteit heeft uitgeoefend kan een **tweede stage** aanvragen, als hij minstens twee jaar uitkeringsgerechtigd volledig werkloos is op het ogenblik van de aanvraag. De jongere moet minder dan dertig jaar zijn bij het aanvragen van een tweede stage.

De stagiair mag deze tweede stage echter niet verrichten in de onderneming waar hij zijn eerste stage heeft volbracht.

De Koning kan, bij in Ministerraad overlegd besluit, van de **leeftijdsgrens** van dertig jaar afwijken voor de categorieën van werkzoekenden die Hij bepaalt. Het was de bedoeling dat de Koning oudere werkzoekenden toegang zou kunnen verlenen tot de stage. Dit moest bijdragen tot verhoogde herinschakelingskansen voor deze personen, vooral wanneer zij een vorming gevolgd hadden. De Minister van Tewerkstelling en Arbeid had immers de idee gelanceerd van een vormingsplicht voor sommige categorieën van werklozen waarbij de eerste doelgroep voor hem was : jonge langdurig werklozen van minder dan 35 jaar. (189) Deze wetswijziging lag in de lijn van de evolutie van de werkloosheidsproblematiek (minder jeugdwerkloosheid, meer structurele langdurige werkloosheid). Deze bepaling werd echter vooralsnog niet uitgevoerd.

De Koning kan daarnaast, bij in Ministerraad overlegd besluit, bepalen dat een gedeelte van het percentage van 3 % van het personeelsbestand voorbehouden is aan **niet of laag gekwalificeerde werklozen** die een opleiding hebben gevolgd. Dit gedeelte mag niet hoger zijn dan 1/3 van dat percentage. De Minister van Tewerkstelling en Arbeid wilde zo de tewerkstellingskansen verhogen van de risicogroepen en meer in het bijzonder van de langdurige, laag gekwalificeerde werklozen die zich de moeite getroost hebben om een vorming te volgen. (190) Deze bepaling werd echter ook nog niet uitgevoerd.

De aanwerving van stagiairs moet steeds een **bijkomende tewerkstelling** vormen. De aanwerving van stagiairs mag bijgevolg niet worden gecompenseerd door het ontslag van personeel. De werkgever die toch een bediende ontslaat om plaats te maken voor een stagiair maakt zich schuldig aan rechtsmisbruik. (191) Deze bepaling beschermt de werknemers van de onderneming.

Het **doel** van de stage wordt door de wetgever duidelijk omschreven : de stage heeft tot doel aan de stagiair een praktische opleiding te verstrekken als overgang tussen het genoten onderwijs en de beoogde tewerkstelling. De stage moet de brug vormen tussen theorie (op school) en praktijk (op het werk). Positief voor de stagiairs is dus dat ze een reële ervaring kunnen opdoen, die nuttig kan zijn voor hun latere loopbaan.

Maar de Minister van Tewerkstelling en Arbeid gaf in 1977 toe dat de stages het meest ten goede kwamen aan hen die reeds een degelijke opleiding bezaten en dat de werkgevers de beste opleiding gaven aan de stagiairs die ze definitief wilden behouden. (192) Ook F. Holderbeke constateerde dat de stageplaatsen in de eerste plaats bezet werden door mensen die gezien hun opleiding ook zonder dergelijk circuit het meeste kans maakten op de arbeidsmarkt (in 1985 werden de stagiairs voor meer dan 60 % gerecruteerd uit de drie hoogste studieniveaus, Hoger Secundair, N.U.H.O. en Universitair onderwijs). Uit onderzoek bleek dat vooral de hoger geschoolden tijdens de stage ook effectief meer opleiding kregen. (193)

De stage moet zó georganiseerd worden, dat de stagiair er zoveel mogelijk kan uit leren. De taken die de stagiair moet vervullen moeten hem een **praktische opleiding** geven, met het oog op latere tewerkstelling. De onderneming moet ervoor zorgen dat de stagiair zijn stage onder de beste voorwaarden kan volbrengen, met name in de afdeling en de functie die overeenstemmen met het door de stagiair genoten

---

(189) Verslag, *Gedr. St.*, Kamer, 1989-90, nr. 975/10, 41; Verslag, *Gedr. St.*, Senaat, 1989-90, nr. 849/2, 21.

(190) Verslag, *Gedr. St.*, Kamer, 1989-90, nr. 975/10, 49.

(191) Arbh. Luik, 27 februari 1985, *J.T.T.*, 1985, 382.

(192) Verslag, *Gedr. St.*, Kamer, 1977-78, nr. 113/11, 38-39.

(193) HOLDERBEKE, F., "Tewerkstelling in het remedial circuit", in *Met een stempel door het leven*, Leuven, H.I.V.A., 1986, 214-217.

onderwijs, met zijn verworven kwalificaties en zijn geschiktheid. Bovendien moet de onderneming rekening houden met de verantwoorde voorkeur van de stagiair.

Elke stagiair moet begeleid worden door een personeelslid met de nodige ervaring en met de nodige geschiktheid inzake opleiding van jongeren.

Wanneer een stageovereenkomst wordt gesloten, moet voor de stagiair een **stageprogramma** worden opgemaakt. Een afschrift van het stageprogramma moet samen met een exemplaar van de stageovereenkomst overgemaakt worden aan de directeur van het gewestelijk bureau van de R.V.A. (nu V.D.A.B., Forem of B.G.D.A.), in wiens ambtsgebied de onderneming gevestigd is. (194)

De **stageovereenkomst** moet voor iedere stagiair afzonderlijk **schriftelijk** worden vastgesteld, uiterlijk bij het begin van de stage. Ze moet gesloten worden overeenkomstig het **model** dat verscheen in bijlage bij het Koninklijk Besluit van 16 januari 1984 tot vaststelling in de ondernemingen van de uitvoeringsmaatregelen van het Koninklijk Besluit nr. 230 van 21 december 1983 betreffende de stage en de inschakeling van jongeren in het arbeidsproces. Hierdoor is de werknemer vooraf duidelijk geïnformeerd. Zijn aandacht wordt getrokken op de bijzondere voorwaarden van de overeenkomst.

De stage loopt over een periode van 6 maanden of 26 weken in de ondernemingen. Ze kan verlengd worden met één enkele periode van 6 maanden of 26 weken.

Wanneer er geen geschrift is, dan gelden dezelfde voorwaarden als voor de arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd. (195)

De stagiair heeft recht op een **vergoeding** die gelijk is aan ten minste 90 % van het loon waarop een werknemer met dezelfde functie aanspraak kan maken, krachtens de loonregeling die voor de onderneming geldt. De werkgever mag natuurlijk een hogere vergoeding betalen aan de stagiair. (196) Voor deeltijds tewerkgestelde stagiairs wordt het hierboven bedoelde referteloon naar rata verminderd.

De onderneming mag de bijzondere kosten die uit de stage voortvloeien, niet verhalen op de stagiair.

De stagiair kan een **einde** maken aan de stageovereenkomst (een overeenkomst voor bepaalde tijd) wanneer hij bij een arbeidsovereenkomst wordt aangeworven of in een administratie wordt benoemd. Hij moet dan enkel een opzeggingstermijn in acht nemen van 7 dagen, die ingaat de dag na de kennisgeving. Dit wijkt af van het principe dat enkel de arbeidsovereenkomst gesloten voor onbepaalde tijd kan beëindigd worden door de wil van één der partijen. (197) Aangezien het Koninklijk Besluit nr. 230 geen speciale formaliteiten voorschrijft voor de kennisgeving van de opzegging, moeten de normale vormvoorschriften die gelden bij opzegging van een overeenkomst voor onbepaalde tijd nageleefd worden. (cf. art. 37 WAO)

Wanneer de **werkgever** de stageovereenkomst **voortijdig beëindigt** (na het einde van de proeftijd) zonder erkenning van de redenen tot verbreking 'als voldoende' door de organen bedoeld in artikel 14 van het K.B. nr. 230 van 21 december 1983, dan zijn de bepalingen inzake de verbreking van de arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd van de WAO van toepassing, met name artikel 40 van de WAO.

Volgens het Arbeidshof te Brussel kan de onmogelijkheid van toepassing van artikel 22, §2, dat een voorafgaande erkenning oplegt van de redenen tot verbreking, niet worden aangenomen wanneer de werkgever inroept dat in zijn onderneming geen ondernemingsraad bestaat noch een veiligheidscomité noch een vakbondsafvaardiging en dat hij nooit vanwege enige werknemersorganisatie een schriftelijke bevestiging heeft ontvangen dat deze ter vertegenwoordiging van de werknemers optreedt. Artikel 14 van het K.B. nr. 230 schrijft immers de raadpleging van die organen ook voor in verband met de over-

---

(194) Uit onderzoek is gebleken dat het stageprogramma en de opleiding het meest ontbraken bij de lagere uitvoerende functies. (HOLDERBEKE, F., "Tewerkstelling in het remedair circuit", in *Met een stempel door het leven*, Leuven, H.I.V.A., 1986, 216.)

(195) Cf. art. 9, tweede lid WAO.

(196) In 1989 stelde de Minister van Tewerkstelling en Arbeid dat het geenszins de bedoeling was om via de stages goedkope arbeidskrachten aan de ondernemingen te leveren. De stagiairs krijgen minstens 90 % en in vele gevallen zelfs 100 % van het gangbare loon, aldus de Minister. (Verslag, *Gedr. St.*, Kamer, 1989-90, nr. 975/10, 52.)

(197) Art. 32, 3° WAO.

wogen maatregelen voor het aanwenden van de stage in de onderneming. De onmogelijkheid is dan ook het gevolg van de niet-uitvoering door de werkgever van zijn vroegere verplichtingen. (198)

### III. Toepasselijkheid van het arbeidsrecht

Of de stageovereenkomst een **arbeidsovereenkomst** is wordt betwist. Ons inziens kan men verdedigen dat de stageovereenkomst een arbeidsovereenkomst is wanneer de stagiair een reële arbeidsprestatie heeft geleverd die de werkgever ten goede komt, onder gezag van de werkgever en tegen een overeengekomen loon (de stagevergoeding).

Voor de stage gelden al de bepalingen van de **Wet van 3 juli 1978** betreffende de arbeidsovereenkomsten die betrekking hebben op de overeenkomst voor een **bepaalde tijd**, behoudens de afwijkingen bepaald in het K.B. nr. 230 van 21 december 1983 betreffende de stage en de inschakeling van jongeren in het arbeidsproces. (199)

**Afwijkende bepalingen**, specifiek voor de stage, (d.w.z. afwijkend van de bepalingen van de WAO die betrekking hebben op de arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd) zijn de volgende :

- a. De stageovereenkomst wordt geacht een proefbeding te bevatten. De duur van de proef moet worden bepaald in overeenstemming met de Wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten. (200)
- b. De stagiair mag, met behoud van loon, afwezig zijn om in te gaan op een werkaanbieding. Hij moet dan wel een bewijsschrift voorleggen van de werkgever waarop het uur van het bezoek wordt vermeld. Wanneer de stagiair niet wordt aangenomen moet de werkgever ook de reden van de niet-aanwerving vermelden op dat bewijsschrift. (201) Deze bepaling wijkt af van de WAO aangezien daar in artikel 41 enkel bepaald is dat de werknemer met behoud van loon van het werk mag weg-blijven om een nieuwe dienstbetrekking te zoeken 'tijdens de opzeggingstermijn'.
- c. De stagiair kan een einde maken aan de stage, met inachtneming van een opzeggingstermijn van zeven dagen, die ingaat de dag na de kennisgeving, wanneer hij bij een arbeidsovereenkomst wordt aangeworven of in een administratie wordt benoemd.
- d. De werkgever kan de stage verbreken om redenen die vooraf als voldoende erkend zijn door de organen, bedoeld in artikel 14 van het K.B. nr. 230 van 21 december 1983.
- e. De stageovereenkomst mag worden gevolgd door een arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd, zonder dat dit aanleiding geeft tot toepassing van artikel 10 van de WAO.

Behoudens de hierboven vermelde afwijkingen, moeten dus alle bepalingen van de WAO die betrekking hebben op de overeenkomst voor een bepaalde tijd worden toegepast.

Bijvoorbeeld inzake **schorsing** van de uitvoering van de overeenkomst, gelden de bepalingen van de WAO inzake de overeenkomst voor een bepaalde tijd. De stageovereenkomst eindigt bijgevolg op de oorspronkelijk voorziene einddatum, ook wanneer de uitvoering van het contract geschorst wordt. Het contract wordt niet verlengd met de duur van de schorsing.

De bepalingen betreffende de **onderbreking van de beroepsloopbaan** zijn echter niet van toepassing op de stagiairs. Een stagiair kan de uitvoering van zijn arbeidsovereenkomst dus niet volledig schorsen of zijn arbeidsprestaties verminderen en gerechtigd zijn op onderbrekingsuitkeringen. (202)

---

(198) Arbh. Brussel, 23 december 1986, *J.T.T.*, 1987, 220. Zie ook (voor de administratie) Arbh. Luik, 23 september 1991, *J.T.T.*, 1992, 299, *Soc. Kron.*, 1992, 480, noot JACQMAIN, J.

(199) Art. 21, eerste lid K.B. nr. 230 van 21 december 1983.

(200) Wanneer omtrent de duur van de proeftijd niets is bepaald dan is de proeftijd voor werklieden zeven dagen en voor bedienden één maand. (art. 48, §2 en 67, §2, tweede lid WAO).

(201) Art. 21, vierde lid K.B. nr. 230 en art. 16 K.B. 16 januari 1984 tot vaststelling in de ondernemingen van de uitvoeringsmaatregelen van het Koninklijk Besluit nr. 230 van 21 december 1983 betreffende de stage en de inschakeling van jongeren in het arbeidsproces, *B.S.*, 8 februari 1984.

(202) Art. 99, eerste lid Herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen, *B.S.*, 24 januari 1985.



De stageovereenkomst eindigt op de wijzen die gelden voor de overeenkomst gesloten voor een bepaalde tijd en op de specifiek voor de stage bepaalde wijzen. De 'klassieke' manieren zijn : door afloop van de termijn, door de dood van de werknemer, door overmacht, door wederzijdse toestemming, om een dringende reden en door opzegging tijdens de proefperiode.

De 'afwijkende' wijzen zijn :

- a. De stagiair kan, zoals hierboven reeds werd vermeld, een einde maken aan de stage wanneer hij bij een arbeidsovereenkomst wordt aangeworven of in een administratie wordt benoemd. Hij moet dan enkel een opzeggingstermijn in acht nemen van 7 dagen, die ingaat de dag na de kennisgeving. (203) Dit wijkt af van het principe dat enkel de arbeidsovereenkomst gesloten voor onbepaalde tijd kan beëindigd worden door de wil van één der partijen.
- b. De werkgever kan de stage verbreken om redenen die vooraf als voldoende erkend zijn door de organen, bedoeld in artikel 14 van het K.B. nr. 230 van 21 december 1983. (204) Het gaat om :
  - 1° de ondernemingsraad;
  - 2° bij ontstentenis daarvan, de vakbondsafvaardiging;
  - 3° bij ontstentenis daarvan, het comité voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen;
  - 4° bij ontstentenis daarvan, de vertegenwoordigers van de representatieve werknemersorganisaties.

Er is niet gepreciseerd wat een voldoende reden is. Het volstaat dat de voldoende reden vooraf door de ondernemingsraad of door de andere organen is erkend.

De stagiair moet de **arbeidstijdregeling** en de andere werkvoorwaarden naleven net zoals het andere personeel van de onderneming. (205) De stagiair is eveneens gehouden het **arbeidsreglement** na te komen. (206) Ook de andere arbeidswetgeving is in principe van toepassing op de stagiairs.

De vergoeding van de stagiair wordt beschouwd als **loon** in de zin van artikel 2 van de Wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers. (207)

Vermits de stagiairs werknemers zijn die door een arbeidsovereenkomst zijn verbonden, vallen ze onder het toepassingsgebied van de Wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders. (208) De vergoeding die de stagiair ontvangt is dus onderworpen aan inhoudingen voor de sociale zekerheid. De bijdragen voor sociale zekerheid worden berekend op grond van het loon van de stagiair. (209)

De werknemers verbonden door een stageovereenkomst worden meegeteld voor de berekening van de **personeelssterkte** van de onderneming met het oog op de oprichting van een **ondernemingsraad** of een **comité voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen**. (210)

De werknemers verbonden door een stageovereenkomst kunnen kiezer zijn bij de **verkiezingen van de personeelsafgevaardigden** in de ondernemingsraad of het comité voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen, wanneer ze op de datum van de verkiezingen sedert ten minste drie maan-

---

(203) Art. 21, vijfde lid K.B. nr. 230.

(204) Art. 22, §2, eerste lid K.B. nr. 230.

(205) Art. 21, derde lid K.B. nr. 230.

(206) Zie art. 6 model-stageovereenkomst, in bijlage bij het K.B. van 16 januari 1984 tot vaststelling in de ondernemingen van de uitvoeringsmaatregelen van het K.B. nr. 230, B.S., 8 februari 1984.

(207) Art. 23, §2 K.B. nr. 230.

(208) Art. 1, §1, eerste lid Wet 27 juni 1969, B.S., 25 juli 1969.

(209) Art. 14, §1 Wet 27 juni 1969, B.S., 25 juli 1969.

(210) Art. 14, §1 Wet 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven; Art. 1, §4, b) [1] Wet 10 juni 1952 betreffende de gezondheid en de veiligheid van de werknemers, alsmede de salubriteit van het werk en van de werkplaatsen.

Zie ook Omzendbrief 12 november 1990 betreffende de verkiezingen voor de ondernemingsraden en de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen, 4.1., B.S., 24 november 1990, err. 28 november 1990. ("Er dient aan herinnerd dat de werknemers in dienst onder het stelsel van stage der jongeren ... zijn aangeworven met een arbeidsovereenkomst.")

den tewerkgesteld zijn in de juridische entiteit of in de technische bedrijfseenheid gevormd door meerdere juridische entiteiten. (211)

Om als afgevaardigden van het personeel **verkiegbaar** te zijn voor de ondernemingsraad of het comité voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen, moeten de werknemers sedert ten minste zes maanden tewerkgesteld zijn in de juridische entiteit waaronder de onderneming ressorteert of in de technische bedrijfseenheid, op de datum van de verkiezingen. (212)

De kandidaten voor de verkiezingen van de personeelsafgevaardigden in de ondernemingsraad en het comité voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen en de personeelsafgevaardigden genieten van de **bijzondere ontslagregeling** bepaald in de wet van 19 maart 1991 (213). Zij kunnen slechts worden ontslagen om een dringende reden die vooraf door het arbeidsgerecht werd aangenomen, of om economische of technische redenen die vooraf door het bevoegd paritair orgaan werden erkend (art. 2, §1, eerste lid).

Geen enkele andere wijze van beëindiging van de arbeidsovereenkomst mag ingeroepen worden, met uitzondering van :

- de afloop van de termijn;
- de voltooiing van het werk waarvoor de overeenkomst werd gesloten;
- de eenzijdige beëindiging van de overeenkomst door de werknemer;
- het overlijden van de werknemer;
- overmacht;
- het akkoord tussen de werkgever en de werknemer. (art. 2, §6)

Wanneer de termijn van de stageovereenkomst afloopt, eindigt deze arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd dus ook in dit geval automatisch.

### Voorstellen, de lege ferenda

Gelet op het feit dat het stelsel van de stage van jongeren in de administraties en ook in de 'niet-commerciële sector' reeds sterk afgebouwd werd (214), pleiten sommigen ervoor dit ook te doen in de ondernemingen. (215)

Gelet op de aanhoudende daling van de jeugdwerkloosheid had de Minister van Tewerkstelling en Arbeid, L. Van den Brande, eind 1990 een plan om de jongerenstages af te schaffen en te vervangen door een werkgeversbijdrage voor alle risicogroepen op de arbeidsmarkt. Hierbij deed het cijfer de ronde van 0,6 % van de loonmassa. De Minister liet dit plan echter varen. Als reden hiervoor werd opgegeven dat de werkloosheid en ook de jongerenwerkloosheid opnieuw begon te stijgen. (216)

In het interprofessioneel akkoord van 9 december 1992 hebben de sociale partners voorstellen gepreciseerd voor de Regering, die ertoe strekken sectoren/ondernemingen vrij te stellen van de stagever-

---

(211) Art. 13 K.B. 18 oktober 1990 betreffende de ondernemingsraden en de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen. Zie ook Omzendbrief 12 november 1990 betreffende de verkiezingen voor de ondernemingsraden en de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen, 12.2.1., *B.S.*, 24 november 1990, err. 28 november 1990.

(212) Art. 19, eerste en derde lid Wet 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven; art. 1, §4, b-bis) Wet 10 juni 1952 betreffende de gezondheid en de veiligheid van de werknemers, alsmede de salubriteit van het werk en van de werkplaatsen. Zie ook Omzendbrief 12 november 1990 betreffende de verkiezingen voor de ondernemingsraden en de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen, 12.2.2., *B.S.*, 24 november 1990, err. 28 november 1990.

(213) Wet 19 maart 1991 houdende bijzondere ontslagregeling voor de personeelsafgevaardigden in de ondernemingsraden en in de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen alsmede voor de kandidaat-personeelsafgevaardigden, *B.S.*, 29 maart 1991.

(214) Zie art. 4-6 K.B. nr. 230 van 21 december 1983; M.v.T., *Gedr. St.*, Kamer, 1989-90, nr. 1158/1, 4-5; Verslag, *Gedr. St.*, Kamer, 1989-90, nr. 1158/7, 5-8.  
Zie Hoofdstuk III bis K.B. nr. 230 van 21 december 1983; Verslag, *Gedr. St.*, Kamer, 1988-89, nr. 833/2, 20-23.

(215) Zie Amendementen ingediend door de heren Flamant en Devolder, die echter verworpen werden (Verslag, *Gedr. St.*, Kamer, 1989-90, nr. 1158/7, 8-9.).

(216) "Sociaal overleg. Van den Brande ontmiijnt terrein door behoud jongerenstages", *De Morgen*, 8 november 1990 en "Wallonië heeft jongerenstages het meest nodig maar vooral Vlaanderen gebruikt ze", *De Standaard*, 12 november 1990.

plichting wanneer zij een inspanning leveren voor risicogroepen en hun effectieve medewerking verlenen aan het begeleidingsplan (217).

De regeling van het Koninklijk Besluit nr. 230 zou behouden blijven, maar de verplichting tot aanwerving van stagiairs zou bij Koninklijk Besluit op nul gesteld worden voor de sectoren/ondernemingen die een inspanning leveren voor risicogroepen en hun effectieve medewerking verlenen aan het begeleidingsplan. Een inspanning leveren voor risicogroepen betekent een collectieve arbeidsovereenkomst sluiten over de besteding van 0,15 % van de brutolonen aan de bevordering van de tewerkstelling.

Effectieve medewerking verlenen aan het begeleidingsplan betekent bijvoorbeeld :

- een afspraak maken bij collectieve arbeidsovereenkomst om werklozen uit het begeleidingsplan aan te werven;
- een samenwerkingsakkoord tussen sectoren en V.D.A.B./Forem/B.G.D.A. om in het kader van de 0,15 %-middelen, werklozen in een begeleidingsplan op te leiden en/of tewerk te stellen.

De collectieve arbeidsovereenkomsten en samenwerkingsakkoorden moeten een redelijke inspanning inhouden. De ernst van de inspanning zal worden beoordeeld door het beheerscomité van de R.V.A.

De sociale partners zijn van mening dat deze regeling een meer efficiënte en kwalitatief hogere bijdrage zal verzekeren dan de voorgestelde verbintenis van de nationale (federale) overheid om 1 % van de stages te reserveren voor werklozen die een begeleidingsovereenkomst ondertekenden (218). (219)

Gaat men, wanneer deze voorstellen gerealiseerd worden, echter het kind niet met het badwater weggooien ? De stage bood werkzoekenden die minder dan dertig jaar waren en die nog geen beroepsarbeid hadden verricht de mogelijkheid om een reële ervaring op te doen, die nuttig kon zijn voor hun latere loopbaan. De stage moest immers de vicieuze cirkel van de werkloosheid en het gebrek aan ervaring van jongeren doorbreken en de overgang vormen van hun theoretische opleiding naar de effectieve uitoefening van de arbeid. Zullen die positieve elementen van de stage voor jongeren nu ook opzij geschoven worden ? Zou men die positieve aspecten voor de jongeren, niet op een of andere manier moeten behouden ?

---

(217) Zie Samenwerkingsakkoord tussen de Staat, de Gemeenschappen en de Gewesten betreffende het begeleidingsplan van 22 september 1992, *B.S.*, 21 november 1992. De wijziging van het K.B. nr. 230 van 21 december 1983 betreffende de stage en de inschakeling van jongeren in het arbeidsproces is een zaak van de nationale (federale) overheid. (Adv. R.v.St., *Gedr. St.*, Kamer, 1988-89, nr. 590/2, 11.) Het statuut van de stagiairs is nationaal (federaal) gebleven, hun plaatsing is gewestelijk. (Zie BLANPAIN, R., *Bevoegdheden van Gemeenschappen en Gewesten*, Brugge, Die Keure, 1988, 269.)

(218) Zie art. 7 Samenwerkingsakkoord tussen de Staat, de Gemeenschappen en de Gewesten betreffende het begeleidingsplan van 22 september 1992, *B.S.*, 21 november 1992.

(219) "Interprofessioneel akkoord en Protocol", *Vbo Bulletin*, 1992, nr. 12, 10 en 11-12.  
Zie ook "Avant-projet de loi. Adoption des mesures accompagnant l'accord interprofessionnel", *Actualités sociales*, nr. 422, 29 januari 1993, 3.

## DEEL V. UITZENDARBEID, TIJDELIJKE ARBEID EN HET TER BESCHIKKING STELLEN VAN WERKNEMERS TEN BEHOEVE VAN GEBRUIKERS

### Inleiding

Het voorwerp van het onderzoek in dit deel van het proefschrift betreft enkel de arbeidsrechtelijke aspecten van uitzendarbeid, tijdelijke arbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers. De louter burgerrechtelijke problemen, b.v. de rechtspositie van de partijen wanneer de werknemer tijdens zijn tewerkstelling bij de gebruiker een onrechtmatige daad begaat, en de sociale zekerheidsaspecten worden niet uitgediept.

In de eerste plaats wordt de historische evolutie van de wetgeving (in ruime zin) betreffende uitzendarbeid, tijdelijke arbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers vrij uitgebreid besproken, gelet op het feit dat dit nog zeer relevant is voor de wetgeving de lege lata. Daarna wordt de wetgeving de lege lata grondig bestudeerd en geanalyseerd, en ten slotte worden voorstellen de lege ferenda geformuleerd.

### Hoofdstuk I. Historische evolutie

#### I. Ontstaan van uitzendarbeid

De uitzendarbeid, zoals wij die nu kennen, zou dateren van eind 19de eeuw, begin 20ste eeuw. Hij heeft zich geleidelijk ontwikkeld in alle landen met een vergevorderde industriële economie. (1) In België werd het eerste uitzendbureau in 1923 opgericht. De uitzendarbeid begon zich hier vooral te verspreiden in de jaren zestig. In 1963 werd een beroepsvereniging van uitzendkantoren opgericht onder de benaming 'Union Professionnelle des Entreprises de Dépannage par l'Intérimat', afgekort UPEDI (2).

De eerste uitzendbureaus inspireerden zich voornamelijk op de methodes gebruikt in de Verenigde Staten van Amerika. (3) Hun doel was zo snel mogelijk, op vraag van een klant, uitzendkrachten te bezorgen. Deze moesten de klant tijdelijk helpen in allerlei onvoorziene of dringende omstandigheden. Het uitzendbureau ondernam de prospectie van mogelijke kandidaten, onderzocht hun kwalificaties en hun beroepsbekwaamheden, zorgde eventueel voor het medisch onderzoek bij aanwerving enz. De stijging van het aantal uitzendbureaus toonde aan dat hier blijkbaar een nood bestond die moest voldaan worden. (4)

Maar de uitzendarbeid paste niet in het bestaande juridisch kader. Wat was de aard van het contract dat deze driehoeksverhouding (uitzendbureau - uitzendkracht - gebruiker) beheerste?

Meestal werd een overeenkomst van lastgeving gesloten tussen de uitzendkracht en het uitzendbureau. De uitzendkracht was de lastgever en het uitzendbureau de lasthebber. Het uitzendbureau werd belast met het uitvoeren van handelsverrichtingen, zoals het opmaken van de facturen betreffende de prestaties bij de klant en het innen van deze sommen, voor rekening van de uitzendkracht. Voor de lasten die de uitoefening van deze lastgeving meebracht rekende het uitzendbureau een honorarium aan dat meestal 30 % van de prijs van het werk bedroeg.

De partijen beschouwden de uitzendkracht als een zelfstandige. Hij sloot een aannemingsovereenkomst met de klant. Er werd uitdrukkelijk gestipuleerd dat er geen band van ondergeschiktheid bestond

---

(1) UPEDI, *Witboek van de uitzendarbeid in België*, 1978, 6; TROCLET, L-E. en VOGEL-POLSKY, E., *Le travail intérimaire en Belgique et dans les pays du Marché Commun*, Brussel, Editions de l'Institut de Sociologie de l'Université Libre de Bruxelles, 1968, 18.

(2) Zie UPEDI, *Witboek van de uitzendarbeid in België*, 1978, 8-9.

(3) UPEDI, *Witboek van de uitzendarbeid in België*, 1978, 6; TROCLET, L-E. en VOGEL-POLSKY, E., *Le travail intérimaire en Belgique et dans les pays du Marché Commun*, Brussel, Editions de l'Institut de Sociologie de l'Université Libre de Bruxelles, 1968, 21.

(4) TROCLET, L-E. en VOGEL-POLSKY, E., *Le travail intérimaire en Belgique et dans les pays du Marché Commun*, Brussel, Editions de l'Institut de Sociologie de l'Université Libre de Bruxelles, 1968, 11 en 21-22 en BLANPAIN, R., *De arbeidsovereenkomst voor tijdelijke arbeid en voor uitzendarbeid in België*, Cahier nr. 10, Brussel, Institut International du Travail Temporaire, 1975, 11-12.

tussen de uitzendkracht en de klant. Dit moest onder meer blijken uit het feit dat de uitzendkracht zelfstandig zijn arbeidsduur en de uren waarop hij werkte bepaalde en dat hij het werk kon beëindigen zonder opzegging of vergoeding. Ook de klant had het recht een einde te maken aan de prestaties zonder opzegging of vergoeding. (5)

De partijen gebruikten soms andere constructies (6) maar dezen hadden allen gemeen dat ze elke band van ondergeschiktheid tussen de uitzendkracht en het uitzendbureau of de klant uitsloten. (7) Het feit dat de uitzendkrachten niet verbonden waren door een arbeidsovereenkomst, had tot gevolg dat de wetten betreffende de arbeidsovereenkomsten op hen niet van toepassing waren.

Ook in de *rechtspraak* werd de driehoeksverhouding uitzendbureau - uitzendkracht - gebruiker op verschillende manieren geanalyseerd, maar meestal werd een band van ondergeschiktheid en dus het bestaan van een arbeidsovereenkomst uitgesloten. (8)

In zijn arrest van 7 januari 1965 erkende het Hof van Cassatie echter dat een band van ondergeschiktheid en bijgevolg een arbeidsovereenkomst kon bestaan tussen 'de uitzendkracht' en 'het uitzendbureau'. (9) Het ging in casu om de onderneming Daoust, wiens beroepsbedrijvigheid bestond in een onderneming van bureelwerken die zij liet verrichten door bedienden, die ter beschikking van klanten werden gesteld. De klanten betaalden aan de onderneming Daoust en niet aan de bedienden. De bedienden moesten steekkaarten bijhouden van hun wekelijkse prestaties en deze opsturen naar Daoust. Daoust kon de bedienden eventueel geen bezigheid geven en hen zelfs van haar lijsten schrappen. De bediende, waarover het in casu ging, was niet vrij om haar prestaties naar eigen goeddunken te verrichten bij de klant. Zij vervulde regelmatige prestaties tijdens de bureeluren. Uit deze vaststellingen leidde het Hof van Cassatie af dat de bediende gewerkt had onder het gezag, de leiding en het toezicht van Daoust, tegen een door deze betaalde bezoldiging. De omstandigheid dat wanneer de bediende bij de klant werkte deze haar bevelen kon geven, sloot niet uit dat zij aan het gezag van Daoust onderworpen bleef. Het Hof van Cassatie bevestigde deze stelling in zijn arrest van 6 juni 1968. (10) Hier preciseerde het Hof dat de aan de arbeidsovereenkomst inherente bevoegdheid van leiding en toezicht, niet noodzakelijk op werkelijke en permanente wijze wordt uitgeoefend. Het is voldoende dat de uitoefening van dit recht wettelijk mogelijk is. Bovendien stelde het Hof dat het gezag van de werkgever steeds beperkt is. (11)

---

(5) TROCLET, L-E. en VOGEL-POLSKY, E., *Le travail intérimaire en Belgique et dans les pays du Marché Commun*, Brussel, Editions de l'Institut de Sociologie de l'Université Libre de Bruxelles, 1968, 151-153; RIGAUX, M., "De problematiek van de uitzendarbeid", *T.S.R.*, 1976, 62-63.

(6) Soms werd de uitzendkracht beschouwd als een vennoot in het uitzendbureau, dat een coöperatieve vennootschap was. Tussen het uitzendbureau en de klant werd een aannemingsovereenkomst gesloten. De uitzendkracht oefende dan zijn activiteiten uit bij de klant als vennoot voor rekening van de vennootschap.

In andere gevallen werd een overeenkomst van lastgeving gesloten tussen de klant en het uitzendbureau, waarbij de klant de lastgever was en het uitzendbureau de lasthebber. De uitzendkrachten werden beschouwd als afgevaardigden van het uitzendbureau. Tussen de uitzendkrachten en de klant bestond geen contractuele band. (TROCLET, L-E. en VOGEL-POLSKY, E., *Le travail intérimaire en Belgique et dans les pays du Marché Commun*, Brussel, Editions de l'Institut de Sociologie de l'Université Libre de Bruxelles, 1968, 153-155.)

(7) Zie TROCLET, L-E. en VOGEL-POLSKY, E., *Le travail intérimaire en Belgique et dans les pays du Marché Commun*, Brussel, Editions de l'Institut de Sociologie de l'Université Libre de Bruxelles, 1968, 153-156.

(8) Zie rechtspraak aangehaald door TROCLET, L-E. en VOGEL-POLSKY, E., *Le travail intérimaire en Belgique et dans les pays du Marché Commun*, Brussel, Editions de l'Institut de Sociologie de l'Université Libre de Bruxelles, 1968, 163-183; rechtspraak aangehaald door RIGAUX, M., noot onder Arrb. Mechelen, 14 januari 1974, *R.W.*, 1973-74, k. 2169-2172; rechtspraak aangehaald door RIGAUX, M., "De problematiek van de uitzendarbeid", *T.S.R.*, 1976, 64-65; rechtspraak aangehaald door PONENT, J., "De uitzendarbeid", *R.W.*, 1975-76, k. 1029-1030 en rechtspraak aangehaald door CLAEYS, T. en SCHEYVAERTS, H., "Travail temporaire, travail intérimaire et mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs", *J.T.T.*, 1976, 326.

(9) Cass., 7 januari 1965, *Pas.*, I, 1965, *R.W.*, 1965-66, k. 532, 440, *Bull. Ass.*, 1965, 643, noot.

(10) Cass., 6 juni 1968, *A.C.*, 1968, 1209, *R.W.*, 1968-69, k. 939, *T.S.R.*, 1968, 191, *T. Vred.*, 1968, 359, *J.T.*, 1968, 612, *Pas.*, I, 1968, 1142. Deze stelling werd ook bevestigd door het Hof van Justitie van de Europese Gemeenschappen (H.v.J., 17 december 1970, *T.S.R.*, 1971, 15, *J.T.*, 1971, 114).

(11) Zie Adv. Gen. LENAERTS, H., concl. onder Cass., 26 september 1973, *J.T.T.*, 1974, 12 en concl. onder Cass., 31 oktober 1980, *R.W.*, 1980-81, k. 1055. Volgens H. Lenaerts bevestigde het arrest van het Hof van Cassatie van 6 juni 1968 dat een zeer losse gezagsverhouding en een beperkte mogelijkheid om daadwerkelijk toezicht uit te oefenen, het bestaan van een arbeidsovereenkomst niet in de weg staan. Volgens H. Lenaerts is immers zonder meer duidelijk dat het uitzendpersoneel tijdens de uitoefening van zijn

Gelet op de specificiteit van de uitzendarbeid, gingen dan steeds meer stemmen op om een specifiek juridisch statuut uit te werken. (12)

## II. Voorstellen tot uitwerking van een juridisch kader voor de uitzendarbeid

Op 12 oktober 1970 verzocht de heer Major (B.S.P.), Minister van Tewerkstelling en Arbeid, de Nationale Arbeidsraad om advies over een voorontwerp van wet betreffende de arbeid van uitzendkrachten. De Nationale Arbeidsraad bracht op 24 mei 1971 het advies nr. 364 uit.

De Nationale Arbeidsraad stelde vast dat de uitzendarbeid zich tot dan had ontwikkeld zonder een eigen juridische weg te vinden, maar dat nu een geëigend juridisch kader noodzakelijk was. De uitzendarbeid had immers gedurende de voorbije tien jaar een merkelijke vlucht gekend. Bovendien leek deze vorm van arbeid sociologisch te beantwoorden aan een noodzaak van het hedendaags gemeenschapsleven: de ondernemingen vonden daarin de oplossing voor sommige problemen in verband met de arbeidskrachten, terwijl de uitzendarbeid voor de werknemers beantwoordde aan een verlangen naar een bepaalde afwisseling in het werk en naar verbetering in kwalificatie ofwel aan een noodzaak ofwel aan het feit dat het hen best lag. Daarenboven had de uitzendarbeid enkele bijzondere kenmerken, nl. de vrijheid van het uitzendpersoneel het aangeboden werk al dan niet te aanvaarden en het tijdelijk of niet geregeld karakter van die arbeid.

Welke waren de **krachtlijnen** van het advies nr. 364 van de Nationale Arbeidsraad?

Wat de **verhouding tussen het uitzendbureau en de uitzendkracht** betreft, was de Raad akkoord dat zij verbonden waren door een arbeidsovereenkomst voor werklieden of bedienden en dat geen enkel tegenbewijs zou worden toegelaten tegen dit vermoeden, om te vermijden dat de controverse 'zelfstandige of werknemer' zou heroplaaien. (13) Het uitzendbureau was dus de werkgever van de uitzendkracht.

Gelet op het tijdelijk karakter van de uitzendarbeid, stelde de Raad voor dat de overeenkomst tussen het uitzendbureau en de uitzendkracht zou gesloten worden voor een bepaalde tijd of voor een bepaald werk. De overeenkomst moest schriftelijk worden vastgesteld. De Raad meende dat, rekening houdend met de eigen kenmerken van de uitzendarbeid, de mogelijkheid van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten in de wet moest worden ingeschreven. Wanneer er geen geschrift was, zou de overeenkomst geacht worden een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd te zijn ten aanzien van het uitzendbureau.

Bedingen in de overeenkomst waarbij het aan de uitzendkrachten verboden werd zich te laten aanwerven door een gebruiker werden als niet-bestaande beschouwd.

---

arbeid onder de leiding en het toezicht staat van de firma voor wie het arbeid verricht, en niet van het uitzendbureau dat zijn werkgever is. Feitelijk staat de uitzendkracht onder de leiding en het toezicht van de gebruiker, maar juridisch blijft de gezagsverhouding met het uitzendbureau bestaan.

- (12) TROCKET, L-E. en VOGEL-POLSKY, E., *Le travail intérimaire en Belgique et dans les pays du Marché Commun*, Brussel, Editions de l'Institut de Sociologie de l'Université Libre de Bruxelles, 1968, 20 en 241-244.

Zie ook de collectieve arbeidsovereenkomsten betreffende de interimarbeid van 5 februari 1971 en van 9 maart 1971 gesloten tussen het uitzendbureau Gregg Associates en de LBC, CNE, BBTK en ACLVB, waarin de ondertekenaars van mening waren dat een gezamenlijke inspanning van de openbare overheid, van de werknemersorganisaties, de gebruikers en de interimkantoren die regelmatig hun activiteit uitoefenden, zou toelaten op een bestendige wijze een einde te stellen aan zekere door alle betrokken partijen gelaakte misbruiken. Bovendien werd overeengekomen dat Gregg Associates als werkgever zou optreden en dat het bediendeninterimpersoneel zou tewerkgesteld worden onder het stelsel van de wet op de arbeidsovereenkomst voor bedienden. Merk op dat sinds 1969 de uitzendkrachten onder de sociale zekerheid voor werknemers vielen en het uitzendbureau als hun werkgever werd beschouwd voor de toepassing van deze wetgeving (cf. infra)!

- (13) Wat de **sociale zekerheid** betreft, was de toepassing van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders, op grond van artikel 2, § 1, 1° van deze wet, verruimd tot: "de personen die, in hoedanigheid van interimarissen, bij derden aan het werk gesteld worden alsook tot de personen die hen aan het werk gesteld hebben en hen bezoldigen". (Art. 3, 3° K.B. 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders, B.S., 5 december 1969, err. B.S., 22 december 1970.)

Op grond van deze bepaling vielen de uitzendkrachten onder de sociale zekerheid voor werknemers en het uitzendbureau werd als hun werkgever beschouwd voor de toepassing van deze wetgeving. Hierdoor was echter nog niet uitgemaakt of de uitzendkracht en het uitzendbureau verbonden waren door een arbeidsovereenkomst, voor de toepassing van de wetgeving betreffende de arbeidsovereenkomsten.

De Raad was het ermee eens dat het uitbaten van een **uitzendbureau** onderworpen werd aan een **erkenning** door het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid, na advies van een erkenningscommissie. Deze erkenningscommissie zou samengesteld zijn uit werknemers- en werkgeversvertegenwoordigers. De erkenning van het uitzendbureau zou eventueel geschorst of ingetrokken kunnen worden indien het uitzendbureau niet langer aan de voorwaarden voldeed, na advies van de erkenningscommissie. De gebruiker die werknemers zou tewerkstellen die hem waren ter beschikking gesteld door een niet-erkend uitzendbureau, zou als werkgever van die werknemers worden beschouwd. Deze bepalingen moesten de uitzendkracht en de gebruiker beschermen.

De **gebruiker** zou verantwoordelijk zijn voor de toepassing van de wetgeving betreffende de arbeidsbescherming en -reglementering op de uitzendkrachten die hem ter beschikking werden gesteld.

De **mogelijkheden van tewerkstelling van uitzendkrachten** werden door de Nationale Arbeidsraad **ook beperkt**. Uitzendarbeid werd enkel toegelaten om een vaste werknemer te vervangen, in geval van buitengewone vermeerdering van werk of om uitzonderlijke werkzaamheden te verrichten.

De Raad stelde daarnaast dat het verboden moest zijn om in geval van staking of lock-out bij een gebruiker uitzendkrachten te plaatsen of in dienst te houden. Elke inbreuk op deze verplichting zou gestraft worden met de intrekking van de erkenning van het uitzendbureau. Bovendien zou de gebruiker die in geval van staking of lock-out verder uitzendkrachten tewerkstelde, als werkgever van deze werknemers beschouwd worden.

De Nationale Arbeidsraad stelde ook voor dat een nationaal **Paritair Comité voor het uitzendpersoneel** zou worden opgericht. Het zou samengesteld zijn uit werknemers- en werkgeversvertegenwoordigers, waarbij deze laatsten voorgedragen zouden worden door de representatieve organisaties van uitzendbureaus en van gebruikers.

Op 8 maart 1973 werd dan door **G. Verhaegen**, T. Declercq, H. Pierret, A. Baudson en F. Verberckmoes een **wetsvoorstel** betreffende de interimarbeid ingediend. (14) Hun uitgangspunt was het advies nr. 364 van de Nationale Arbeidsraad. (15) Dit wetsvoorstel had tot doel in een juridisch kader te voorzien voor de uitzendarbeid. Bovendien wilden de auteurs bepaalde laakbare praktijken onmogelijk maken, hiermee verwijzend naar de koppelbazen (16).

Dit wetsvoorstel bevatte **dezelfde krachtlijnen** als het advies nr. 364 van de Nationale Arbeidsraad.

Ook in dit wetsvoorstel werd bepaald dat de bedingen in de arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid waarbij het aan de uitzendkrachten verboden werd zich te laten aanwerven door een gebruiker, als niet bestaande werden beschouwd. Maar in de toelichting voegden de indieners hieraan toe dat de bedingen tussen het uitzendbureau en de gebruiker waarbij deze laatste een schadevergoeding moest betalen aan het uitzendbureau wanneer hij een uitzendkracht aanwierf, niet verboden waren. Dit werd immers beschouwd als een handelsbeding. (17) De indieners waren van oordeel dat praktijken die in Frankrijk ingang vonden en waarbij uitzendbureaus als aantrekkingsmiddel de slogan gebruikten: 'neem een uitzendkracht gedurende x tijd en u kunt hem daarna als vaste medewerker aanwerven', moesten vermeden worden. Daarom was de handelsclausule tussen het uitzendbureau en de gebruiker de minst slechte oplossing. (18)

---

(14) *Gedr. St., Kamer, 1972-73, nr. 491/1.*

(15) Dit initiatief stemde overeen met de wens geuit door UPEDI enerzijds en LBC, CNE, BBTk en ACLVB anderzijds in de collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de uitzendarbeid van 24 maart 1972. Zij waren namelijk van oordeel dat de uitzendarbeid bij hoogdringendheid het voorwerp diende uit te maken van een wet, gesteund op het advies nr. 364 van de Nationale Arbeidsraad. In deze collectieve arbeidsovereenkomst kwamen de ondertekenende partijen overeen, dat op de overeenkomsten van het uitzendpersoneel de wetten op de arbeidsovereenkomst voor bedienden zouden worden toegepast. De inhoud van deze collectieve arbeidsovereenkomst werd later grotendeels overgenomen in de collectieve arbeidsovereenkomst van 8 juli 1974 betreffende het uitzendpersoneel, gesloten in het Aanvullend Nationaal Paritair Comité voor de bedienden, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 4 november 1974, *B.S.*, 28 januari 1975, 838. Deze collectieve arbeidsovereenkomst was van toepassing op al het uitzendpersoneel tewerkgesteld in beroepen van intellectuele aard en op de ondernemingen die hen tewerkstelden.

(16) *Gedr. St., Kamer, 1972-73, nr. 491/1, 1.*

(17) *Idem* Vred. Brussel, 1 juli 1965, *J.T.*, 1965, 544. Zie TROCLET, L.-E. en VOGEL-POLSKY, E., *Le travail intérimaire en Belgique et dans les pays du Marché Commun*, Brussel, Editions de l'Institut de Sociologie de l'Université Libre de Bruxelles, 1968, 153.

(18) *Gedr. St., Kamer, 1972-73, nr. 491/1, 8.*

### III. Uitzendbureaus en bureaus voor arbeidsbemiddeling tegen betaling

Op 16 mei 1974 werd dan een wetsvoorstel ingediend door E. Glinne, I. Petry, A. Baudson, P. Ghysbrecht, G. Brenez en A. Van Hoorick betreffende het beschikbaar stellen van werknemers en het exploiteren van bureaus voor arbeidsbemiddeling tegen betaling. (19) In de toelichting stelden zij dat de toestand sinds 1971 was gewijzigd. De activiteit van de tussenpersonen die met winstoogmerk werknemers bezorgen had zich aanzienlijk uitgebreid, zodat de verwezenlijking van de economische en humane doelstellingen van het werkgelegenheidsbeleid in het gedrang kwam. Dit wetsvoorstel stond diametraal tegenover de hiervoor besproken voorstellen tot uitwerking van een juridisch kader voor de uitzendarbeid.

De uitzendbureaus beschouwen als werkgevers vonden de indieners van dit wetsvoorstel een fictie. De enige bevredigende oplossing bestond er volgens hen in degene die gebruik maakt van de diensten van de uitzendkracht en in feite over hem gezag uitoefent bij het uitvoeren van de arbeid, te beschouwen als de werkgever. Bijgevolg is de werkzaamheid met winstoogmerk die erin bestaat werknemers beschikbaar te stellen voor een gebruiker (20), een **plaatsing tegen betaling**. De uitzendbureaus moesten dus beschouwd worden als bureaus voor arbeidsbemiddeling tegen betaling (21) waarvan de activiteit in principe alleen maar kon **verboden** worden. (22) De Regering was er immers toe gehouden het bij de wet van 3 maart 1958 goedgekeurde Internationaal Verdrag nr. 96 betreffende bureaus voor arbeidsbemiddeling welke voor hun bemiddeling betaling vragen (23), na te leven. Hierin werd gepreciseerd dat België de bepalingen van deel II van het Verdrag aanvaardde, dat voorzag in de geleidelijke afschaffing van de bureaus voor arbeidsbemiddeling tegen betaling met winstoogmerk en in de reglementering van de andere bureaus voor arbeidsbemiddeling.

In **afwijking** van het algemeen verbod om werknemers voor gebruikers beschikbaar te stellen, voorzag het wetsvoorstel Glinne wel dat een werkgever die geen bureau voor arbeidsbemiddeling tegen betaling exploiteerde, **bij uitzondering sommige van zijn vaste werknemers ter beschikking van een gebruiker** zou kunnen stellen. (24) De schriftelijke instemming van de werknemer was hiervoor nodig. Gedurende de terbeschikkingstelling van de vaste werknemer bij een gebruiker zou de arbeidsovereenkomst met zijn werkgever van kracht blijven. De gebruiker zou wel hoofdelijk aansprakelijk worden voor de betaling van de sociale bijdragen, lonen, vergoedingen en voordelen.

- 
- (19) *Gedr. St., Kamer, B.Z. 1974, nr. 55/1.* Minister E. Glinne (P.S.B.) had deze tekst eerder, op 16 januari 1974, als wetsontwerp aan de Nationale Arbeidsraad voor advies voorgelegd. De Nationale Arbeidsraad kon de bespreking ervan echter niet beëindigen omwille van de val van de Regering Leburton-Tindemans-De Clercq. Van de volgende regering, L. Tindemans I, maakten de B.S.P. en de P.S.B. geen deel meer uit.
- (20) Onder het beschikbaar stellen van werknemers voor gebruikers werd in het wetsvoorstel Glinne verstaan : "de door een natuurlijke persoon of een rechtspersoon uitgeoefende activiteit die erin bestaat door die persoon in dienst genomen werknemers beschikbaar te stellen voor derden die van deze werknemers gebruik maken en over hen een gedeelte van het gezag uitoefenen dat normaal aan de werkgever behoort". (art. 1)
- (21) Onder bureau voor arbeidsbemiddeling tegen betaling werd in het wetsvoorstel Glinne verstaan : "iedere natuurlijke of rechtspersoon die, onder welke benaming ook, als tussenpersoon optreedt met het doel arbeidsgelegenheid te verschaffen aan een werknemer of aan een werkgever een werknemer te verschaffen om, hetzij direct hetzij indirect, enig materieel voordeel te verkrijgen van de werkgever of de werknemer of om, hoewel hij geen materieel voordeel nastreeft, van de werkgever of de werknemer een bijdrage, een toelatings- of inschrijvingsgeld of enige andere vergoeding voor zijn bemiddeling te vorderen. Deze definitie strekt zich niet uit tot kranten of andere publicaties tenzij deze geheel of voornamelijk worden uitgegeven met het doel bemiddeling te verlenen tussen werkgevers en werknemers. Zij geldt ook niet voor personen die uitsluitend de belangen van één enkel artiest of van één enkel artistiek ensemble behartigen." (art. 11) Deze definitie omvatte dus alle arbeidsbemiddelingsbureaus tegen betaling, met of zonder winstoogmerk. Zij werd overgenomen uit artikel 1 van het Internationaal Verdrag nr. 96 betreffende bureaus voor arbeidsbemiddeling welke voor hun bemiddeling betaling vragen, aangenomen op 1 juli 1949 te Genève door de Algemene Conferentie van de Internationale Arbeidsorganisatie tijdens haar tweeëndertigste zitting en goedgekeurd door de Wet van 3 maart 1958 (*B.S.*, 17 juli 1958, 5804).
- (22) *Gedr. St., Kamer, B.Z. 1974, nr. 55/1, 3.* Idem RIGAUX, M., "De problematiek van de uitzendarbeid", *T.S.R.*, 1976, 67-73.
- (23) Wet 3 maart 1958 houdende goedkeuring van het Internationaal Verdrag nr. 96 betreffende bureaus voor arbeidsbemiddeling welke voor hun bemiddeling betaling vragen, aangenomen op 1 juli 1949 te Genève door de Algemene Conferentie van de Internationale Arbeidsorganisatie, tijdens haar tweeëndertigste zitting, *B.S.*, 17 juli 1958, 5804.
- (24) *Gedr. St., Kamer, B.Z. 1974, nr. 55/1, 7.*



In **afwijking** van het algemeen verbod om een bureau voor arbeidsbemiddeling tegen betaling te exploiteren, werd in het wetsvoorstel Glinne bij uitzondering **het exploiteren van een arbeidsbemiddelingsbureau tegen betaling voor artiesten in het amusementsbedrijf en voor uitzendkrachten** (25) **tijdelijk** toegestaan. (26) Het ging hier volgens de indieners om groepen voor wie de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening nog niet in een behoorlijke arbeidsbemiddeling kon voorzien. (27)

De indieners bevestigden dat de plaatsing van werknemers hoofdzakelijk de taak moest zijn van de overheid. E. Glinne was de mening toegedaan dat uiteindelijk de R.V.A. het monopolie van de uitzendarbeid moest bekomen. Tegen de coëxistentie van privébureaus en van een openbare plaatsingsdienst voor uitzendkrachten had hij volgende bezwaren :

- \* de privébureaus zullen de markt afromen zodat voor de overheidsdienst alleen nog moeilijk te plaatsen uitzendkrachten overblijven;
- \* terwijl de R.V.A. een integratie van lange duur in de ondernemingen op het oog heeft, streven de privébureaus ernaar de uitzendarbeid te laten voortduren;
- \* de uitzendarbeid, zoals die door de privébureaus wordt opgevat, leidt tot misbruiken. (28)

Elk bureau voor arbeidsbemiddeling tegen betaling voor artiesten in het amusementsbedrijf of voor uitzendkrachten moest, in overeenstemming met artikel 5, 2°, b) van het Internationaal Verdrag nr. 96, een jaarlijkse **vergunning** bekomen van de Minister van Tewerkstelling. Zodra de Koning zou oordelen dat een overheidsdienst voor de plaatsing van artiesten en uitzendkrachten kon zorgen, zou hij kunnen beslissen dat de verleende vergunningen geleidelijk ingetrokken werden.

#### IV. Uitzendarbeid - aanneming - depannage - uitlening

Op 25 juli 1974 bracht de Nationale Arbeidsraad op vraag van de heer Califice (P.S.C.), Minister van Tewerkstelling en Arbeid, een nieuw advies uit (advies nr. 450) over de uitzendarbeid. Het advies nr. 364 van 24 mei 1971 was immers zonder gevolg gebleven.

De Nationale Arbeidsraad onderscheidde in dit advies nr. 450 de uitzendarbeid duidelijk van andere diensten zoals onderaanneming, depannagediensten en uitlening van arbeidskrachten.

Bij **onderaanneming** verbindt de onderaannemer zich tegenover de hoofdaannemer om bepaalde werken uit te voeren met zijn personeel en voor rekening van de hoofdaannemer. De werknemers blijven verbonden met de onderaannemer krachtens een klassieke arbeidsovereenkomst en er is geen terbeschikkingstelling bij de hoofdaannemer. Het Sociaalrechtelijk woordenboek definieert aanneming van werk als volgt : "Overeenkomst tot het verrichten van arbeid, waarbij de ene partij, de aannemer, zich jegens de andere partij, de aanbesteder, verbindt een bepaald werk tegen een bepaalde prijs tot stand te brengen". (29)

Volgens de Nationale Arbeidsraad is de toestand van de werknemers dezelfde bij de **depannagediensten** die rechtstreeks hulp bieden overeenkomstig een onderaannemingsovereenkomst.

De **uitlening van arbeidskrachten** onderscheidt zich van de uitzendarbeid door het uitzonderlijk karakter van de terbeschikkingstelling bij een derde. De werknemer blijft geïntegreerd in de onderneming van de uitlener; het gaat hier om een tijdelijke detachering (30). Bovendien is de toestemming van de werknemer vereist, want dit betekent een essentiële wijziging van de arbeidsovereenkomst. Het Sociaalrechtelijk woordenboek definieert uitlening als : "Incidentele terbeschikkingstelling van een

---

(25) Onder uitzendkrachten werd hier verstaan : "personen die geen artiesten in het amusementsbedrijf zijn en die zoeken naar een tijdelijke werkgelegenheid zoals is bepaald in artikel 15". (art. 14)

(26) Dit was in overeenstemming met de bepalingen van deel II van het Internationaal Verdrag nr. 96 betreffende bureaus voor arbeidsbemiddeling welke voor hun bemiddeling betaling vragen, aangenomen op 1 juli 1949 te Genève door de Algemene Conferentie van de Internationale Arbeidsorganisatie, tijdens haar tweeëndertigste zitting, *B.S.*, 17 juli 1958, 5806-5807.

(27) *Gedr. St.*, Kamer, B.Z. 1974, nr. 55/1, 3 en 8.

(28) *Gedr. St.*, Kamer, 1974-75, nr. 627/11, 11. Bovendien was het onduidelijk dat de winsten hier hoofdzakelijk uit andermans arbeid werden gehaald, waarbij de arbeid als een gewone koopwaar werd beschouwd. (*Gedr. St.*, Kamer, B.Z. 1974, nr. 55/1, 5.)

(29) Benelux Economische Unie, *Sociaalrechtelijk woordenboek*, Brussel, 1977, v° aanneming/aannemen van werk, 32.

(30) Het Sociaalrechtelijk woordenboek bepaalt echter dat detachering betekent : "Handeling van een werkgever die een werknemer voor zijn rekening tijdelijk arbeid doet verrichten *in het buitenland*, b.v. installeren van een machine". (Benelux Economische Unie, *Sociaalrechtelijk woordenboek*, Brussel, 1977, v° detachering/detacheren, 71.)

werknemer die gewoonlijk voor de werkgever zelf arbeid verricht". (31) Ter beschikking stellen is : "Het doen verrichten van arbeid voor en volgens aanwijzingen van een derde door arbeidskrachten of werknemers, die niet met die derde, doch met degene die hen arbeid doet verrichten een overeenkomst hebben gesloten tot het verrichten van zodanige arbeid tegen beloning". (32)

De Raadsleden, met uitzondering van deze van het A.B.V.V., waren ook van oordeel dat de uitzendarbeid niet kon gelijkgesteld worden met de activiteiten van een selectiebureau. Het doel van een selectiebureau is immers niet de terbeschikkingstelling bij een gebruiker, maar wel het adviseren van de werkgever over de geschiktheid van de kandidaten voor een betrekking. Selectiebureaus doen dus ook niet aan arbeidsbemiddeling tegen betaling.

## V. Verdeeldheid bij de sociale partners in de Nationale Arbeidsraad

Het advies nr. 450 van de Nationale Arbeidsraad van 25 juli 1974 was zeer verdeeld, in tegenstelling met het advies nr. 364 van 24 mei 1971. (33)

### 1. Experimentele of definitieve wet

De Raadsleden, met uitzondering van de leden die het A.B.V.V. vertegenwoordigden, stelden voor om de tijdelijke arbeid en de uitzendarbeid te reglementeren in een experimentele wet met een duurtijd van vier jaar, die bij koninklijk besluit zou kunnen worden verlengd voor de duur van één jaar. Op het einde van de periode van vier jaar zou de kwestie herzien worden en zou een ontwerp van definitieve regeling moeten worden voorgelegd.

De leden die het A.B.V.V. vertegenwoordigden waren echter voorstander van de invoering van een definitieve wet die de basisprincipes zou overnemen van het wetsvoorstel Glinne (cf. supra).

### 2. Arbeidsovereenkomst voor tijdelijke arbeid

De Nationale Arbeidsraad omschreef de tijdelijke arbeid als de activiteit die op grond van een arbeidsovereenkomst voor bedienden of werklieden wordt uitgeoefend en tot doel heeft in de vervanging van een vaste werknemer te voorzien of te beantwoorden aan een buitengewone vermeerdering van het werk of het uitvoeren van een uitzonderlijk werk. De Raad was eenparig van oordeel dat de tijdelijke arbeid moest gebeuren op grond van een arbeidsovereenkomst gesloten voor een bepaalde tijd of voor een bepaald werk of voor vervanging. De persoon die nood had aan tijdelijk personeel kon als werkgever een overeenkomst sluiten voor tijdelijke arbeid, rechtstreeks met de werknemer of door tussenkomst van de R.V.A..

De Raad, echter met uitzondering van het A.B.V.V., was de mening toegedaan dat een uitzendbureau ook als werkgever een overeenkomst voor tijdelijke arbeid kon sluiten. Deze stelling werd bevestigd door de arresten van het Hof van Cassatie van 7 januari 1965 en 6 juni 1968 (34).

---

(31) Benelux Economische Unie, *Sociaalrechtelijk woordenboek*, Brussel, 1977, v° uitlening/uitlenen, 158.

(32) Benelux Economische Unie, *Sociaalrechtelijk woordenboek*, Brussel, 1977, v° ter beschikking stellen (van arbeidskrachten/werknemers), 153.

(33) Naast die verdeeldheid, waren er nog enkele frappante verschillen tussen het advies nr. 450 en het advies nr. 364 van de Nationale Arbeidsraad.

In het advies nr. 364 was enkel sprake van uitzendarbeid terwijl in het advies nr. 450 gesteld werd dat de uitzendarbeid deel uitmaakte van het probleem van de tijdelijke arbeid en er werden dan ook voorstellen geformuleerd betreffende de reglementering van de tijdelijke arbeid én van de uitzendarbeid.

In het advies nr. 450 was er bij de omschrijving van de tijdelijke arbeid sprake van controle van de werknemersorganisaties (voorafgaand akkoord van de vakbondsafvaardiging, voorafgaand akkoord van de in het bevoegde paritair comité vertegenwoordigde vakorganisaties) terwijl dit in het advies nr. 364 niet het geval was.

In het advies nr. 364 stelde de Raad voor dat het loon van de uitzendkrachten zou worden vastgesteld door het Paritair Comité voor de uitzendarbeid terwijl in het advies nr. 450 gepreciseerd werd dat hun beloning niet lager mocht zijn dan die waarop zij recht zouden gehad hebben, indien zij onder dezelfde voorwaarden als vaste werknemers waren aangeworven in de onderneming die beroep deed op tijdelijk personeel.

(34) Cass., 7 januari 1965, *Pas.*, I, 1965, *R.W.*, 1965-66, k. 532, *T.S.R.*, 1965, 60, 440, *Bull. Ass.*, 1965, 643, noot; Cass., 6 juni 1968, *A.C.*, 1968, 1209, *R.W.*, 1968-69, k. 939, *T.S.R.*, 1968, 191, *T. Vred.*, 1968, 359, *J.T.*, 1968, 612, *Pas.*, I, 1968, 1142. Voor een bespreking van deze rechtspraak zie RIGAUX, M., noot onder *Arbrb. Mechelen*, 14 januari 1974, *R.W.*, 1973-74, k. 2169-2172 en RIGAUX, M., "De problematiek van de uitzendarbeid", *T.S.R.*, 1976, 65-67.

De leden, met uitzondering van het A.B.V.V., waren van oordeel dat hier opeenvolgende arbeids-overeenkomsten voor een bepaalde tijd of voor een bepaald werk moesten kunnen worden gesloten. Het A.B.V.V. stelde dat er geen reden toe bestond af te wijken van de gewone regels.

### 3. Uitzendarbeid en plaatsing tegen betaling

De werkgeversorganisaties, het A.C.V. en de A.C.L.V.B. waren van oordeel dat de tijdelijke arbeid volgens verschillende modaliteiten kon worden verricht, o.m. op grond van een arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid gesloten tussen een erkend uitzendbureau en een uitzendkracht.

De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigden beklemtoonden dat de uitzendarbeid moest onderscheiden worden van de plaatsing (arbeidsbemiddeling) tegen betaling. De juridische relaties in geval van arbeidsbemiddeling bestaan immers louter in het in contact brengen van arbeidsvraag en -aanbod en de arbeidsovereenkomst komt dan tot stand tussen de werknemer en de onderneming die hem in dienst wil nemen. Bij uitzendarbeid komt echter geen arbeidsovereenkomst tot stand tussen de gebruiker en de uitzendkracht; deze laatste verbindt zich enkel tegenover het uitzendbureau. Het Verdrag nr. 96 van de Internationale arbeidsorganisatie betreffende de bureaus voor arbeidsbemiddeling tegen betaling werd derhalve niet van toepassing geacht op de uitzendbureaus, vermits zij geen plaatsingsactiviteit verrichtten.

Het A.B.V.V. meende daarentegen dat de winstgevende bezigheid van de uitzendbureaus die erin bestond werknemers ter beschikking te stellen van een gebruiker-werkgever wel een activiteit van arbeidsbemiddeling tegen betaling was, die principieel verboden moest worden.

### 4. Waarborgen voor tijdelijke werknemers, uitzendkrachten en vaste werknemers

De Nationale Arbeidsraad was unaniem van oordeel dat de beloning van de tijdelijke werknemers niet lager mocht zijn dan die waarop zij recht zouden gehad hebben, indien zij onder dezelfde voorwaarden als vaste werknemers waren aangeworven in de onderneming die beroep deed op tijdelijk personeel.

Het A.C.V. en de A.C.L.V.B. vroegen waarborgen om de uitzendkrachten en de vaste werknemers te beschermen. Zo vroeg het A.C.V. onder meer dat aan de uitzendkrachten dezelfde lonen zouden betaald worden als aan de regelmatige werknemers van de gebruiker.

De Nationale Arbeidsraad bevestigde dat contractuele bedingen waarbij het een uitzendkracht werd verboden zich door een gebruiker te laten aanwerven, als onbestaande moesten worden beschouwd.

De Raad met uitzondering van het A.B.V.V. stelde ook, als één van de erkenningsvoorwaarden van een uitzendbureau, dat het uitzendbureau de verbintenis moest aangaan geen uitzendkrachten bij een gebruiker te werk te stellen of aan het werk te houden in geval van lock-out of staking, die de instemming of de steun had van de in de Nationale Arbeidsraad vertegenwoordigde werknemersorganisaties.

De Raad was eenparig van oordeel dat de gebruiker verantwoordelijk zou zijn voor de toepassing van de wetgeving betreffende de arbeidsbescherming en de -reglementering op de uitzendkrachten die bij hem werden tewerkgesteld.

De Raadsleden, met uitzondering van het A.B.V.V., stelden dat met het oog op de toepassing van de sociale wetten, zoals de wetten op de ondernemingsraden, de comités voor veiligheid en hygiëne en de sluiting van ondernemingen, rekening moest gehouden worden met de uitzendkrachten om het personeelseffectief van de uitzendbureaus vast te stellen. Ongeacht de hiervoor uiteengezette stellingen, was de Raad van oordeel dat met de uitzendkrachten eveneens moest rekening gehouden worden om het

---

Ook in de rechtsleer werd aanvaard dat tussen de uitzendkracht en het uitzendbureau een band van ondergeschiktheid kon bestaan: ANDRE, J.-J., "Het bestaan van een arbeidsovereenkomst in de verhouding uitzendkracht-gebruiker", *T.S.R.*, 1975, 207-212; BLANPAIN, R., "De tijdelijke arbeid", *R.W.*, 1972-73, k. 512-513; COLENS, A., *Le contrat d'emploi*, Brussel, Larcier, 1973, 67-69 (Toch stelde deze auteur: "Nous pensons que lorsque l'intérimaire est libre d'accepter ou de refuser de travailler chez le client qui lui est désigné et de cesser le travail chez le client sans préavis, il s'agit d'un contrat *sui generis* et non d'un contrat d'emploi".); DE BIE, B., noot onder Arbrb. Mechelen, 14 januari 1974, *T.S.R.*, 1974, 461-463; HELLINCKX, G., "De uitzendkracht en de sociale wetten", *Or.*, 1973, 67-75; LENAERTS, H., *Inleiding tot het sociaal recht*, Gent, Story-Scientia, 1973, 147; STEYAERT, J., *Arbeidsovereenkomst. Handarbeiders en bedienden*, A.P.R., Gent, Story-Scientia, 1973, 56-57, nr. 119; WANTIEZ, C., noot onder Arbrb. Luik, 22 februari 1974, *J.T.T.*, 1974, 222-223.

personeelseffectief vast te stellen van de gebruikers, behoudens wanneer zij een vaste werknemer vervangen.

## **5. Rol van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening**

Wat de rol van de R.V.A. betreft stelde het A.C.V. dat de bemiddelingsopdracht tussen de vraag en het aanbod van tijdelijke arbeidskrachten in principe moest verricht worden door een overheidsdienst. Daarom moest volgens hen, bij het einde van de looptijd van de tijdelijke wet, onderzocht worden of een overheidsdienst deze opdracht op zich kon nemen. Deze dienst moest dan de uitzendbureaus vervangen.

De leden die de werkgeversorganisaties en de A.C.L.V.B. vertegenwoordigden waren echter van oordeel dat de R.V.A. een complementaire positie moest innemen tegenover de uitzendbureaus. Zij meenden dat een geleidelijke afschaffing van de uitzendbureaus ten gunste van de R.V.A. en bijgevolg de instelling van een openbaar monopolie op het stuk van uitzendarbeid, niet strookte met de regeringsverklaring van 30 april 1974 (35) en evenmin met de geest van het advies nr. 364.

Het A.B.V.V. vond dat het ter beschikking stellen van werknemers tot de arbeidsbemiddeling behoorde, waarvan de overheidsdiensten voor tewerkstelling het monopolie moesten hebben. Afwijkingen van dit principe konden enkel bij wijze van uitzondering en voorlopig worden aanvaard. Gelet op de omstandigheden leken afwijkingen gerechtvaardigd voor de plaatsing van uitzendkrachten en schouwspelartiesten. De R.V.A. moest echter de mogelijkheden krijgen om alle categorieën van werknemers op doelmatige wijze te plaatsen.

## **VI. Voorlopige regeling van de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers in de Wet van 28 juni 1976**

### **1. Inleiding**

Op 20 juni 1975 diende Minister van Tewerkstelling en Arbeid, A. Califice (P.S.C.), het wetsontwerp houdende voorlopige regeling van de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers in bij de Kamer van Volksvertegenwoordigers. Dit wetsontwerp steunde op het advies nr. 450 van de Nationale Arbeidsraad, meer bepaald op het advies dat door de meerderheid van de leden van de Nationale Arbeidsraad werd gegeven. De bepalingen van dit ontwerp werden geacht van openbare orde te zijn, vermits ze de sociaal-economische orde raakten en er strafrechtelijke en administratieve sancties op stonden. (36)

Een jaar na het indienen van het wetsontwerp kwam de wet houdende voorlopige regeling van de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers, tot stand. (37) Deze wet was van toepassing op de privésector en op de openbare sector. (38) Het toepassingsgebied werd niet uitdrukkelijk in de wet vastgesteld maar noch uit de tekst van de wet, noch uit de parlementaire voorbereiding blijkt dat de openbare sector uitgesloten werd van het toepassingsgebied. (39) Integendeel, in het Verslag van de Kamercommissie werd expliciet verwezen

(35) De regeringsverklaring van 30 april 1974 preciseerde dat maatregelen moesten worden genomen met het oog op "een wettelijk statuut van de uitzendbureaus en organisatie door de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening van een dienst die er mee belast zal zijn arbeidskrachten ter beschikking te stellen van ondernemingen, die tijdelijk met moeilijkheden inzake arbeidskrachten hebben te kampen". (Geciteerd door BLANPAIN, R., *De arbeidsovereenkomst voor tijdelijke arbeid en voor uitzendarbeid in België*, Cahier nr. 10, Brussel, Institut International du Travail Temporaire, 1975, 27; Verslag namens de commissie voor de tewerkstelling, de arbeid en de sociale voorzorg, *Gedr. St.*, Senaat, 1975-76, nr. 831/2, 2.)

(36) *Gedr. St.*, Kamer, 1974-75, nr. 627/1, 2-3. Idem later betreffende de wet van 24 juli 1987: MAGERMAN, K., "Uitzendarbeid", in *Sociaal Praktijkboek 1991-'92*, Sociale Dienst VEV (ed.), Antwerpen, Kluwer rechtswetenschappen, 1991, 176.

(37) Wet van 28 juni 1976 houdende voorlopige regeling van de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers, *B.S.*, 7 augustus 1976, 9968.

(38) Idem Arbrb. Brussel, 30 mei 1983, *J.T.T.*, 1984, 13; Arbrb. Brussel, 12 januari 1987, *Rev. Liège*, 1987, 617; BLANPAIN, R., "Uitzendarbeid", in *Arbeidsrecht*, BLANPAIN, R. (ed.), Brugge, Die Keure, losbl., II-9, 17, nr. 24.

(39) Ook in de openbare sector kunnen immers werknemers tewerkgesteld worden met een arbeidsovereenkomst; de gebruiker kan ook een openbaar bestuur zijn enz. De Nationale Arbeidsraad deed in zijn advies nr. 364 van 24 mei 1971 ook de aanbeveling, dat de beginselen die werden gehuldigd in het ontwerp van wet betreffende de arbeid van uitzendkrachten eveneens van toepassing zouden zijn op de

naar de openbare sector. (40) Toch konden sommige bepalingen niet toegepast worden in de openbare sector. Wanneer in de wet sprake was van het voorafgaand akkoord van 'de vakbondsafvaardiging van de onderneming' of van 'de vakorganisaties die zijn vertegenwoordigd in het paritair comité waaronder de onderneming ressorteert' of van 'het bevoegd paritair comité' (41), kon/moest dit niet nageleefd worden in de openbare sector. Vermits deze bepalingen strafrechtelijk gesanctioneerd werden (42), was een analogische interpretatie ook niet toegelaten. Nullum crimen, nulla poena sine lege. (43)

Wegens de **experimentele aard** van deze wet, werd de geldingsduur ervan bepaald op vier jaar. De wet trad in werking op 1 december 1976 en hield dus op uitwerking te hebben op 30 november 1980. De Koning kon echter, op voorstel van de Nationale Arbeidsraad, de geldingsduur van de wet met een jaar verlengen. (artikel 47)

Hierna volgen de **krachtnlijnen** van deze voorlopige wettelijke regeling.

## 2. Tijdelijke arbeid

In artikel 1 van de wet werd het **begrip 'tijdelijke arbeid'** als volgt omschreven: tijdelijke arbeid is "de activiteit die op grond van een arbeidsovereenkomst wordt uitgeoefend en ten doel heeft in de vervanging van een vaste werknemer te voorzien of te beantwoorden aan een buitengewone vermeerdering van werk dan wel te zorgen voor de uitvoering van een uitzonderlijk werk".

In een aantal gevallen (b.v. bij buitengewone vermeerdering van het werk) was het **voorafgaand akkoord** van de vakbondsafvaardiging van de onderneming vereist of, bij ontstentenis daarvan, van de vakorganisaties die waren vertegenwoordigd in het Paritair Comité waaronder de onderneming ressorteerde. In geval van onenigheid in de vakbondsafvaardiging, dus bij gebrek aan unanimiteit, kon dit akkoord verleend worden door het bevoegd Paritair Comité. (44)

De **arbeidsovereenkomst voor uitvoering van tijdelijke arbeid** werd gesloten hetzij voor een bepaalde tijd, hetzij voor een duidelijk omschreven werk, hetzij ter vervanging van een vaste werknemer

---

uitzendkrachten tewerkgesteld door het Rijk, de provincies, de gemeenten, de openbare instellingen die ervan afhangen en de organismen van openbaar nut. (Nationale Arbeidsraad, advies nr. 364, 19)

- (40) *Gedr. St.*, Kamer, 1974-75, nr. 627/11, 23. (Bij de bespreking van artikel 10, betreffende het loon van de uitzendkracht, werd gesteld "In de overheidssector zijn de statutaire weddeschalen toepasselijk op de uitzendkrachten".)
- (41) Zie art. 1, § 2, 2°, tweede lid, art. 1, § 3 en art. 33, § 3 Wet 28 juni 1976 houdende voorlopige regeling van de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers, *B.S.*, 7 augustus 1976, 9968.
- (42) Zie art. 40, 2°, 4°, 5° en 6° Wet 28 juni 1976 houdende voorlopige regeling van de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers, *B.S.*, 7 augustus 1976, 9968.
- (43) De analogische interpretatie die ertoe strekt het toepassingsgebied van de strafbaarstellingen te verruimen is verboden, op grond van het legaliteitsbeginsel. (DUPONT, L. en VERSTRAETEN, R., *Handboek Belgisch Strafrecht*, Boekdeel 1, Leuven, Acco, 1989, 104, nr. 103 en 117-123, nr. 141-159.)
- (44) De Minister stelde in de Kamercommissie dat het akkoord van de vakbondsafvaardiging en van de in het Paritair Comité vertegenwoordigde vakorganisaties tot stand kwam bij eenvoudige meerderheid van stemmen. Het eisen van eenparigheid zou de toepassing van de wet in het gedrang kunnen brengen. (*Gedr. St.*, Kamer, 1974-75, nr. 627/11, 18. Idem BLANPAIN, R., *De arbeidsovereenkomst voor tijdelijke arbeid en voor uitzendarbeid in België*, Cahier nr. 10, Brussel, Institut International du Travail Temporaire, 1975, 33-34.)  
 In de Senaatscommissie echter, stelde de Minister dat er onenigheid is in de vakbondsafvaardiging, zodra er geen eenparigheid wordt bereikt. (Verslag, *Gedr. St.*, Senaat, 1975-76, nr. 831/2, 17.) Ons inziens is deze laatste stelling de juiste. De wet sprak immers uitdrukkelijk van het akkoord van de vakbondsafvaardiging of bij ontstentenis van deze laatste, van de vakorganisaties die waren vertegenwoordigd in het Paritair Comité. (Idem CLAEYS, T. en SCHEYVAERTS, H., "Travail temporaire, travail intérimaire et mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs", *J.T.T.*, 1976, 328 en LENAERTS, H., "Terbeschikkingstelling van arbeidskrachten" in *Sociaal recht*, Postuniversitaire lessenreeks ingericht door het Seminarie voor sociaal recht R.U.G., Gent, 1977, 108. Zie ROEMEN, A., "Commentaar op de wet van 28 juni 1976 houdende voorlopige regeling van de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers", *Arbbl.*, 1976, 605-606.)  
 In geval van onenigheid, dus bij gebrek aan unanimiteit, in de vakbondsafvaardiging kon het akkoord verleend worden door het bevoegd Paritair Comité. Ook het Paritair Comité moest beslissen bij eenparigheid van stemmen van de aanwezige leden. (Artikel 47, laatste lid van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités luidt immers: "De beslissingen worden genomen bij eenparigheid van stemmen van de aanwezige leden, tenzij een bijzondere wet het anders bepaalt".)

mer, onder de bij deze wet gestelde voorwaarden. De arbeidsovereenkomst die de uitvoering van tijdelijke arbeid tot doel had, was dus altijd een overeenkomst met een tijdsbepaling. Behoudens afwijkingen waarin deze wet of de uitvoeringsbesluiten ervan voorzagen, bleven de bepalingen van de wetgeving betreffende de arbeidsovereenkomsten gelden voor de verplichtingen van de partijen. (45) Partijen mochten, in afwijking van de wetgeving betreffende de arbeidsovereenkomsten, **opeenvolgende arbeidsovereenkomsten** sluiten voor de uitvoering van tijdelijke arbeid in de zin van deze wet, wegens de specifieke aard van de tijdelijke arbeid. (46)

### 3. Uitzendarbeid

De wet van 28 juni 1976 stelde ook de specifieke regels vast die van toepassing zouden zijn op de **uitzendarbeid**, die één van de vormen is waarin tijdelijke arbeid wordt verricht.

De overeenkomst waarbij een uitzendkracht zich tegenover een uitzendbureau verbond om, tegen loon, een bij of krachtens deze wet toegelaten tijdelijke arbeid bij een gebruiker te verrichten was een **arbeidsovereenkomst**. Het uitzendbureau was bijgevolg de werkgever van de uitzendkracht en de uitzendkracht was een **volwaardige werknemer**. (47) Geen bewijs werd toegelaten tegen het vermoeden dat de overeenkomst voor uitzendarbeid een arbeidsovereenkomst was. De uitzendbureaus konden dus geen zelfstandigen meer plaatsen. (48)

De arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid moest worden gesloten hetzij voor een bepaalde tijd, hetzij voor een duidelijk omschreven werk, hetzij ter vervanging van een vaste werknemer. Partijen mochten ook opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor uitzendarbeid sluiten.

Artikel 10 van de wet van 28 juni 1976 bepaalde, ter **bescherming van de vaste werknemers**, dat het **loon** van de uitzendkracht niet lager mocht zijn dan datgene waarop hij recht zou hebben gehad, indien hij onder dezelfde voorwaarden als vaste werknemer door de gebruiker was in dienst genomen. (49)

De bedingen in de arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid waarbij het de uitzendkracht verboden werd **zich bij een gebruiker te verbinden**, werden als niet bestaande beschouwd. De Memorie van Toelichting stelde dat de integratie in de algemene arbeidsmarkt van de werknemers die dit wensten moest bevorderd worden en dat hun arbeidsvrijheid moest gevrijwaard worden (50).

De wet verplichtte het **uitzendbureau en de gebruiker** een schriftelijke overeenkomst te sluiten die tenminste een aantal verplichte vermeldingen bevatte. De verhouding tussen het uitzendbureau en de gebruiker was bijgevolg van conventionele aard. De overeenkomst tussen hen was een contract sui generis. (51) Het voorwerp van dit contract was de terbeschikkingstelling van een uitzendkracht, tegen

---

(45) M.v.T., *Gedr. St.*, Kamer, 1974-75, nr. 627/1, 5. Ook in de Senaatscommissie bevestigde de Minister nogmaals dat krachtens artikel 2 het sluiten van een overeenkomst voor onbepaalde tijd voor de uitvoering van een tijdelijke arbeid uitgesloten was. (Verslag, *Gedr. St.*, Senaat, 1975-76, nr. 831/2, 20)

(46) *Gedr. St.*, Kamer, 1974-75, nr. 627/1, 5.

(47) De Raad van State beklemtoonde in zijn advies dat het hier om een erg belangrijke innovatie ging, zowel op het vlak van de arbeidsovereenkomstenwetgeving als van de arbeidsbemiddeling in de ruime zin. De Raad stelde: "Door het uitzendbureau als werkgever aan te duiden, wordt de figuur van de werkgever als het ware ontdebeld waarbij, afstand nemende van de economische realiteit, de relatie tussen werknemer en werkgever tot een zuiver juridische en voor een deel fictieve relatie wordt herleid." Verder beklemtoonde de Raad van State dat, door als absolute regel te stellen dat het uitzendbureau de werkgever blijft van de uitzendkracht, de uitzendarbeid zich onderscheidt van wat gebruikelijk onder arbeidsbemiddeling wordt verstaan. (Advies R.v.St., *Gedr. St.*, Kamer, 1974-75, nr. 627/1, 13-14.)

(48) Idem Verslag, *Gedr. St.*, Senaat, 1975-76, nr. 831/2, 34: "Op vraag van een lid bevestigt de Minister dat de interimbureaus niet gemachtigd zijn zelfstandigen te plaatsen".

(49) Het begrip loon werd niet in de wet bepaald. Volgens A. Roemen leed het nochtans geen twijfel dat het begrip loon de ruimst mogelijke betekenis en draagwijdte diende te krijgen. De uitzendkracht had geen recht op hetzelfde loon als dat van de vaste werknemer die hij verving, wanneer dit verhogingen omvatte die berustten op de anciënniteit of op erkende persoonlijke verdiensten van die werknemer. De uitzendkracht kon gewoon eisen dat hij hetzelfde loon zou krijgen als een nieuwe vaste werknemer met dezelfde beroepskwalificatie, die door de gebruiker in dienst werd genomen. (ROEMEN, A., "Commentaar op de wet van 28 juni 1976 houdende voorlopige regeling van de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers", *Arbbl.*, 1976, 616-617.)

(50) *Gedr. St.*, Kamer, 1974-75, nr. 627/1, 7.

(51) Verslag, *Gedr. St.*, Senaat, 1975-76, nr. 831/2, 28 ("De Minister verklaart dat er ook een sui generis contract bestaat tussen het bureau en de gebruiker."). Idem FAGNART, J.-L., "Problèmes de responsabilité

betaling, met het oog op de uitvoering van een bij of krachtens deze wet toegelaten tijdelijke arbeid. (52)

De contractuele bepalingen tussen het uitzendbureau en de gebruiker waarbij deze laatste een schade-loosstelling verschuldigd was aan het uitzendbureau in geval een uitzendkracht zich bij de gebruiker zou verbinden, werden als niet bestaande beschouwd. (53) Men wilde de vrijheid van arbeid van de uitzendkrachten volledig veilig stellen. (54)

Tussen de uitzendkracht en de gebruiker bestond geen contractuele relatie. De uitzendkracht verbond zich immers door een arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid tegenover het uitzendbureau, om arbeid bij een gebruiker te verrichten. En ingevolge de overeenkomst tussen het uitzendbureau en de gebruiker kreeg deze laatste een uitzendkracht ter beschikking gesteld, die hij voor eigen rekening gebruikte en waarover hij enig gedeelte van het gezag uitoefende dat normaal aan de werkgever behoorde. (55)

De feitelijke gezagsuitoefening over de uitzendkracht kwam toe aan de gebruiker. (56) Uit deze vaststelling leidde het Hof van Cassatie af dat de gebruiker de hoedanigheid had van aansteller ten aanzien van de uitzendkracht, in de zin van artikel 1384, derde lid B.W. : "De meesters en zij die anderen aanstellen (zijn aansprakelijk) voor de schade door hun dienstboden en aangestelden veroorzaakt in de bediening waartoe zij hen gebezigd hebben". (57) De aanstelling moet inderdaad in feite beoordeeld worden. Het enige criterium is : onder wiens feitelijk gezag verricht de werknemer de hem opgedragen werkzaamheden. (58)

Gedurende de periode dat de uitzendkracht bij hem werkte, stond de gebruiker in voor de toepassing van de bepalingen van de wetgeving inzake de reglementering en de bescherming van de arbeid, die golden op de plaats van het werk (b.v. arbeidsduur, feestdagen, zondagsrust, gezondheid en veiligheid van de werknemers).

---

au cas de faute commise par un préposé mis à la disposition d'un tiers", noot onder Cass., 8 november 1979 en Cass., 17 januari 1980, *R.C.J.B.*, 1980, 314.

(52) Idem CATTOIR, B., "Civielrechtelijke aspecten van uitzendarbeid", *R.W.*, 1987-88, 1290-1291.

(53) *Gedr. St.*, Kamer, 1974-75, nr. 627/2, 2.

(54) *Gedr. St.*, Kamer, 1974-75, nr. 627/11, 25.

(55) De gebruiker beschikte zo over de juridische mogelijkheid tot gezag tegenover de uitzendkracht.

(56) Idem JAMOULLE, M., "Les bénéficiaires d'immunité dans le droit des accidents du travail; analyse des catégories juridiques et de leurs implications", noot onder Cass., 3 maart 1971, *R.C.J.B.*, 1976, 210-213, nr. 26-27 ("*C'est par le jeu combiné de deux contrats qu'il est possible de construire une telle figure juridique*"); Adv. Gen. LENAERTS, H., concl. onder Cass., 31 oktober 1980, *R.W.*, 1980-81, k. 1055; FAGNART, J.-L., "Problèmes de responsabilité au cas de faute commise par un préposé mis à la disposition d'un tiers", noot onder Cass., 8 november 1979 en Cass., 17 januari 1980, *R.C.J.B.*, 1980, 314; JAMOULLE, M., *Le contrat de travail*, I, Faculté de Droit, d'Economie et de Sciences sociales de Liège, 1982, 156-157, nr. 121; CATTOIR, B., "Civielrechtelijke aspecten van uitzendarbeid", *R.W.*, 1987-88, 1291-1294 en ENGELS, C., *Het ondergeschikt verband naar Belgisch arbeidsrecht*, Brugge, die Keure, 1989, 189-191.

(57) Cass., 8 november 1979, *A.C.*, 1979-80, 303, *R.C.J.B.*, 1980, 295, noot FAGNART, J.-L., *R.W.*, 1980-81, 757, noot *Pas.*, I, 1980, 303, *R.G.A.R.*, 1981, nr. 10387, *J.T.*, 1980, 295.

(58) Zie onder meer Cass., 21 april 1971, *A.C.*, 1971, 778, *Pas.*, I, 1971, 745, *J.T.T.*, 1974, 118 en Cass., 31 oktober 1980, *A.C.*, 1980-81, 242, *R.W.*, 1980-81, k. 1053, concl. Adv. Gen. LENAERTS, H., *Pas.*, I, 1981, 268, *R.G.A.R.*, 1982, nr. 10511, noot PARIDAENS, E., *T. Aann.*, 1981, 57, noot BOGAERT, P., *J.T.*, 1981, 426.

Zie ook DE PAGE, H., *Traité élémentaire de droit civil belge*, II, Brussel, E. Bruylant, 1964, 1012-1014, nr. 986; JAMOULLE, M., "Les bénéficiaires d'immunité dans le droit des accidents du travail; analyse des catégories juridiques et de leurs implications", noot onder Cass., 3 maart 1971, *R.C.J.B.*, 1976, 200-204, nr. 6-10; KRUIHOF, R., "Aansprakelijkheid voor andermans daad : kritische bedenkingen bij enkele ontwikkelingen", in VANDENBERGHE, H., *Onrechtmatige daad. Aktuelle tendensen*, Antwerpen, Kluwer, 1979, nr. 28-29, 46-47; VANDENBERGHE, H., VAN QUICKENBORNE, M. en HAMELINK, P., "Overzicht van rechtspraak. Aansprakelijkheid uit onrechtmatige daad. 1964-1978", *T.P.R.*, 1980, nr. 153-157, 1321-1330; DELVAUX, P.H., "Les immunités civiles créées par la loi sur les accidents du travail, en liaison avec l'article 18 de la loi du 3 juillet 1978 et les principes régissant le cumul des responsabilités", *R.G.A.R.*, 1984, nr. 10812, p. 4; SIMOENS, D., "Ongevallenrecht : grensgebieden van aansprakelijkheid, verzekering en sociale zekerheid", *T.P.R.*, 1984, nr. 27-29, 430-431; VANDENBERGHE, H., VAN QUICKENBORNE, M., GEELEN, K. en DE COSTER, S., "Overzicht van rechtspraak. Aansprakelijkheid uit onrechtmatige daad. 1979-1984", *T.P.R.*, 1987, nr. 139-142, 1485-1495; VAN OEVELEN, A., "De civielrechtelijke aansprakelijkheid van de werknemer en van de werkgever voor de onrechtmatige daden van de werknemer in het raam van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst", *R.W.*, 1987-88, nr. 51, 1195-1196.

Om sommige **misbruiken** te **bestrijden** moest voortaan elk **uitzendbureau** dat in België werkzaam was, **erkend** worden door de Minister tot wiens bevoegdheid de tewerkstelling behoorde, na advies van een erkenningscommissie (59).

Om erkend te kunnen worden moesten de uitzendbureaus de tijdelijke tewerkstelling van uitzendkrachten bij gebruikers *als exclusieve activiteit* hebben (60). Ook moesten zij zich ertoe verbinden geen uitzendkrachten bij een gebruiker te werk te stellen of aan het werk te houden in geval van lock-out of staking. Deze voorwaarde werd gesteld om het normale verloop van de collectieve onderhandelingen bij de gebruiker niet te verstoren.

Wanneer het uitzendbureau de erkenningsvoorwaarden niet meer vervulde, de bepalingen van de sociale wetgeving of van de collectieve arbeidsovereenkomsten overtrad (61) of de verbintenis niet nakwam geen uitzendkrachten bij een gebruiker te werk te stellen of aan het werk te houden in geval van staking of lock-out, kon de erkenning geschorst of ingetrokken worden, na advies van de erkenningscommissie.

E. Glinne meende echter dat deze wet de misbruiken niet voldoende zou beteugelen en dat het na vier jaar onmogelijk zou zijn nog op te treden, vermits de tot op zekere hoogte gezuiverde uitzendbureaus dan een machtspositie zouden verworven hebben. (62) De Minister van Tewerkstelling en Arbeid, Califice, antwoordde dat ook hij op termijn wenste te komen tot een beheersing van de arbeidsmarkt door de **R.V.A.**, de markt van de uitzendarbeid inbegrepen. Alles zou in het werk gesteld worden opdat deze instelling binnen een termijn van vier jaar in staat zou zijn haar opdracht doeltreffend te vervullen. Maar daartoe moesten eerst belangrijke structuurhervormingen in de R.V.A. doorgevoerd worden. (63)

Ter **bescherming van de vaste tewerkstelling** mochten de uitzendbureaus alleen dan uitzendkrachten ter beschikking stellen van gebruikers en deze mochten alleen dan uitzendkrachten tewerkstellen, wanneer het ging om de uitvoering van een in artikel 1 van de wet van 28 juni 1976 bedoelde tijdelijke arbeid.

Daarnaast verbood de Koning, op basis van artikel 25 van de wet van 28 juni 1976, op voorstel van het Paritair Comité voor het bouwbedrijf en na advies van het beheerscomité van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening, de tewerkstelling van werklieden-uitzendkrachten in de ondernemingen die onder de bevoegdheid van het Paritair Comité voor het bouwbedrijf ressorteren. (64) Hij verbood eveneens, op voorstel van het Paritair Comité voor het vervoer en na advies van het beheerscomité van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening, de tewerkstelling van werklieden-uitzendkrachten in de verhuisondernemingen, meubelbewaring en de aanverwante activiteiten ervan die onder de bevoegdheid van het Paritair Comité voor het vervoer ressorteren. (65)

Vermits het uitzendbureau de werkgever was van de uitzendkrachten die het in dienst nam, kwamen deze normaal in aanmerking voor de berekening van de personeelssterkte van het uitzendbureau, die bepalend was voor de toepassing van sommige wetgevingen. Men dacht hier vooral aan de wetgeving betreffende de ondernemingsraden, de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen en de sluiting van ondernemingen. Voor de toepassing van de bepalingen van de wetten en verordeningen die steunden op het aantal door een onderneming tewerkgestelde werknemers, kwamen de uitzendkrachten echter ook in aanmerking voor de berekening van de personeelssterkte van de

---

(59) Zie K.B. 1 februari 1977 tot vaststelling van de samenstelling en van de werkwijze van de paritaire commissie van advies voor erkenning van de uitzendbureaus, *B.S.*, 19 maart 1977, 3407.

(60) De voorwaarde, dat de tewerkstelling van uitzendkrachten de *exclusieve* activiteit moest zijn van de uitzendbureaus, werd gesteld om een afdoende controle op de toepassing van de wet mogelijk te maken. Dergelijke controle kon volgens de Minister niet worden uitgeoefend in ondernemingen met een gemengde activiteit, waarvoor heel vaak dezelfde werknemers werden ingeschakeld. (Verslag, *Gedr. St.*, Senaat, 1975-76, nr. 831/2, 31-32)

(61) Het begrip sociale wetgeving dekte de hele wetgeving betreffende de sociale zekerheid en de arbeidswetgeving, met inbegrip van deze wet. (*Gedr. St.*, Kamer, 1974-75, nr. 627/11, 29) Hieronder vielen dus niet de overtredingen van andere wetbepalingen, zoals bijvoorbeeld het niet betalen van belastingen. (LENAERTS, H., "Terbeschikkingstelling van arbeidskrachten" in *Sociaal recht*, Postuniversitaire lessenreeks ingericht door het Seminarie voor sociaal recht R.U.G., Gent, 1977, 116.)

(62) *Gedr. St.*, Kamer, 1974-75, nr. 627/11, 12.

(63) *Gedr. St.*, Kamer, 1974-75, nr. 627/11, 13-14; *Gedr. St.*, Senaat, 1975-76, nr. 831/2, 8 en 13.

(64) K.B. 27 mei 1977 houdende verbod van tewerkstelling van werklieden-uitzendkrachten in de ondernemingen die onder de bevoegdheid van het Paritair Comité voor het bouwbedrijf ressorteren, *B.S.*, 30 juni 1977, 8603.

(65) K.B. 5 januari 1978 houdende verbod van tewerkstelling van werklieden-uitzendkrachten in de verhuisondernemingen, meubelbewaring en de aanverwante activiteiten ervan die onder de bevoegdheid van het Paritair Comité voor het vervoer ressorteren, *B.S.*, 11 april 1978, 4163.



gebruiker die hen te werk stelde, tenzij ze vaste werknemers vervingen voor wie de uitvoering van de arbeidsovereenkomst geschorst was. Volgens de Memorie van Toelichting werd deze bepaling ingelast om te voorkomen dat sommige ondernemingen de sterkte van hun vast personeel opzettelijk zouden verminderen teneinde de toepassing van bepaalde sociale wetten te ontwijken (66).

Overeenkomstig de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités werd voor de geldingsduur van de wet van 28 juni 1976 een **Paritair Comité voor de uitzendarbeid** opgericht. (67)

#### 4. Ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers

De wet van 28 juni 1976 reglementeerde ook het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers. Het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers werd gedefinieerd als 'de door een natuurlijke of een rechtspersoon uitgeoefende activiteit, om door hem in dienst genomen werknemers ter beschikking te stellen van derden die deze werknemers gebruiken en over hen enig gedeelte van het gezag uitoefenen dat normaal aan de werkgever behoort'.

Artikel 32, § 1 van de **wet van 28 juni 1976 verbood deze activiteit**, wanneer ze gebeurde op een wijze die onverenigbaar was met de reglementering van de uitzendarbeid. (68) Op deze manier wilde men een einde stellen aan de praktijken van de koppelbazen.

De echte onderaanneming viel niet onder de definitie van ter beschikking stellen van werknemers. Bij onderaanneming oefent de hoofdaannemer immers geen enkel gezag uit over de werknemers van de onderaannemer. Bij ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van derden daarentegen oefent de gebruiker wel enig gedeelte van het gezag uit dat normaal aan de werkgever behoort, meestal heeft hij zelfs de werkelijke leiding op de plaatsen van het werk. (69)

Artikel 33, § 1 van de wet van 28 juni 1976 bepaalde dat van het verbod van terbeschikkingstelling van werknemers ten behoeve van gebruikers kon worden afgeweken in geval van **uitzonderlijke terbeschikkingstelling van vaste werknemers** ten behoeve van een gebruiker. (70) De gebruiker moest wel vooraf de toestemming van de door de Koning aangewezen ambtenaar verkregen hebben. Deze zou zijn toestemming slechts kunnen geven indien de gebruiker vooraf het akkoord had bekomen van de vakbondsafvaardiging van zijn personeel of, bij ontstentenis van die afvaardiging, van de vakorganisaties die waren vertegenwoordigd in het paritair comité waaronder zijn onderneming ressorteerde. In geval van onenigheid in de vakbondsafvaardiging kon dit akkoord verleend worden door het bevoegd paritair comité.

De voorafgaande toestemming van de door de Koning aangewezen ambtenaar was echter niet vereist wanneer een vaste werknemer die met zijn werkgever verbonden bleef krachtens zijn oorspronkelijke arbeidsovereenkomst, uitzonderlijk ter beschikking werd gesteld van een gebruiker :

- a) in het kader van de samenwerking tussen ondernemingen van eenzelfde economische en financiële entiteit, of

---

(66) *Gedr. St.*, Kamer, 1974-75, nr. 627/1, 9.

(67) Zie K.B. 22 oktober 1976 tot oprichting en tot vaststelling van de benaming en van de bevoegdheid van het Paritair Comité voor de uitzendarbeid en tot vaststelling van het aantal leden ervan, *B.S.*, 17 november 1976, 14561. De benoeming van de voorzitter, de ondervoorzitter en de leden van het Paritair Comité voor de uitzendarbeid gebeurde bij Koninklijk Besluit van 1 februari 1977, *B.S.*, 16 maart 1977, 3226.

(68) *M.v.T.*, *Gedr. St.*, Kamer, 1974-75, nr. 627/1, 3 en 10; Verslag, *Gedr. St.*, Senaat, 1975-76, nr. 831/2, 4, 8 en 11.

(69) *Gedr. St.*, Kamer, 1974-75, nr. 627/1, 10. Idem BLANPAIN, R., "Travail temporaire et sous-traitance. Similarités et différences en droit belge", in *Le travail temporaire et la sous-traitance*, Cahier nr. 16, Brussel, Institut international du travail temporaire, 1978, 16-17 en Adv. Gen. LENAERTS, H., concl. onder Cass., 31 oktober 1980, *R.W.*, 1980-81, k. 1057-1058. Idem Corr. Charleroi, 5 juni 1985, *Soc. Kron.*, 1986, 23.

(70) Volgens A. Roemen kon het niet gaan om nieuw aangeworven werknemers. (ROEMEN, A., "Commentaar op de wet van 28 juni 1976 houdende voorlopige regeling van de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers", *Arbbl.*, 1976, 730.) Volgens de Raad van State mocht uit de opzet van de wet worden afgeleid dat de detachering of terbeschikkingstelling van werknemers geen vorm van tijdelijke arbeid was, zoals omschreven in artikel 1. (Adv. R.v.St., *Gedr. St.*, Kamer, 1974-75, nr. 627/1, 18.) Terbeschikkingstelling van werknemers was dus niet beperkt tot de gevallen voorzien in artikel 1, nl. ter vervanging van een vaste werknemer, bij buitengewone vermeerdering van werk of voor een uitzonderlijk werk.

- b) met het oog op de kortstondige uitvoering van gespecialiseerde opdrachten die een bijzondere beroepsbekwaamheid vereisten.

In die gevallen verwittigde de gebruiker minstens 24 uur vooraf de door de Koning aangewezen ambtenaar.

Het ter beschikking stellen van de vaste werknemer ten behoeve van een gebruiker, vormde een belangrijke wijziging van de arbeidsvoorwaarden waarvoor dan ook het geschreven akkoord van de werknemer nodig was (71). Tijdens de periode van terbeschikkingstelling bleef de overeenkomst die de werknemer met zijn werkgever verbond gelden. (72) De gebruiker werd echter hoofdelijk aansprakelijk voor de betaling van de sociale bijdragen, lonen, vergoedingen en voordelen die daaruit volgden. (73)

Tijdens de uitlening bleef de juridische band van ondergeschiktheid met de oorspronkelijke werkgever dus bestaan, maar de aan de werknemer opgedragen werkzaamheden werden onder het feitelijk gezag van de gebruiker uitgeoefend. (74) Uit deze vaststelling leidde het Hof van Cassatie af dat de gebruiker de hoedanigheid had van **aansteller** ten aanzien van de ter beschikking gestelde werknemer, in de zin van artikel 1384, derde lid B.W. (75)

## VII. Conservatoire maatregelen betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers

Zoals hiervoor reeds gesteld, trad de wet van 28 juni 1976 in werking op 1 december 1976 en ze hield op uitwerking te hebben op 30 november 1980. De Koning kon echter, op voorstel van de Nationale Arbeidsraad, de geldingsduur van de wet met een jaar verlengen. In zijn advies nr. 662 van 30 oktober

- 
- (71) *Gedr. St.*, Kamer, 1974-75, nr. 627/1, 11.
- (72) *Idem* Arbh. Luik, 28 oktober 1985, *Rev. Rég. Dr.*, 1987, 64 (De werkgever die na het einde van de terbeschikkingstelling weigert de overeenkomst met de werknemer verder te zetten verbreekt de arbeids-overeenkomst en is een opzeggingsvergoeding verschuldigd).
- (73) *Idem* Arbh. Brussel, 19 maart 1985, *J.T.T.*, 1986, 118. (In casu werd een werknemer gedetacheerd van een Franse vennootschap naar een Belgische vennootschap van eenzelfde economische en financiële entiteit en werd de Belgische vennootschap hoofdelijk aansprakelijk met de Franse.)
- (74) *Idem* Adv. Gen. LENAERTS, H., concl. onder Cass., 31 oktober 1980, *R.W.*, 1980-81, k. 1055-1058 en concl. onder Cass., 26 september 1973, *J.T.T.*, 1974, 12; VANDENBERGHE, H., VAN QUICKENBORNE, M. en HAMELINK, P., "Overzicht van rechtspraak. Aansprakelijkheid uit onrechtmatige daad. 1964-1978", *T.P.R.*, 1980, nr. 157, 1326-1330; JAMOULLE, M., *Le contrat de travail*, I, Faculté de Droit, d'Economie et de Sciences sociales de Liège, 1982, 156-157, nr. 121; ENGELS, C., *Het ondergeschikt verband naar Belgisch arbeidsrecht*, Brugge, die Keure, 1989, 191 ("De werkgever is er met andere woorden niet toe verplicht het gezag dat hij over de werknemer kan doen gelden, zelf uit te oefenen. Hij kan de uitoefening ervan aan een derde toevertrouwen."). De gebruiker beschikte over de juridische mogelijkheid tot gezag tegenover de uitzendkracht, op basis van de overeenkomst met het uitzendbureau.
- (75) Zie onder meer Cass., 21 april 1971, *A.C.*, 1971, 778, *Pas.*, I, 1971, 745, *J.T.T.*, 1974, 118; Cass., 17 januari 1980, *A.C.*, 1979-80, 574, *Pas.*, I, 1980, 566, *R.C.J.B.*, 1980, 295, noot FAGNART, J.-L., *De Verz.*, 1980, 367, noot V.H.; Cass., 31 oktober 1980, *A.C.*, 1980-81, 242, *Pas.*, I, 1981, 268, *R.W.*, 1980-81, k. 1053, concl. Adv. Gen. LENAERTS, *R.G.A.R.*, 1982, nr. 10511, noot PARIDAENS, E., *T. Aann.*, 1981, 57, noot BOGAERT, P., *J.T.*, 1981, 426 ("Overwegende dat de werknemer die in opdracht van zijn werkgever werkzaamheden voor een derde verricht, als aangestelde van deze laatste en niet van zijn werkgever handelt, in zoverre hij deze werkzaamheden onder het feitelijke gezag van de derde uitvoert, ongeacht de wijze waarop hij zijn taak volbrengt en ongeacht de aard van de fout die hij in de uitoefening van zijn opdracht begaat."). Zie ook JAMOULLE, M., "Les bénéficiaires d'immunité dans le droit des accidents du travail; analyse des catégories juridiques et de leurs implications", noot onder Cass., 3 maart 1971, *R.C.J.B.*, 1976, 210-213, nr. 26-27; KRUTHOF, R., "Aansprakelijkheid voor andermans daad: kritische bedenkingen bij enkele ontwikkelingen", in VANDENBERGHE, H., *Onrechtmatige daad. Aktuelle tendensen*, Antwerpen, Kluwer, 1979, nr. 32-33, 48-50; CLESSE, J., "Le rôle de la responsabilité civile dans la réparation des accidents du travail", *Ann. Fac. Dr. Liège*, 1980, 222-225; JAMOULLE, M., *Le contrat de travail*, I, Faculté de Droit, d'Economie et de Sciences sociales de Liège, 1982, 156-157, nr. 121; QUISTHOUDT, J., "De burgerlijke aansprakelijkheid bij arbeidsongevallen. Een ontleding van artikel 46 van de arbeidsongevallenwet", *Jura Falc.*, 1983-84, 27-31; DELVAUX, P.H., "Les immunités civiles créées par la loi sur les accidents du travail, en liaison avec l'article 18 de la loi du 3 juillet 1978 et les principes régissant le cumul des responsabilités", *R.G.A.R.*, 1984, nr. 10812, p. 4 verso en p. 5; SIMOENS, D., "Ongevallenrecht: grensgebieden van aansprakelijkheid, verzekering en sociale zekerheid", *T.P.R.*, 1984, nr. 30-36, 431-434; VANDENBERGHE, H., VAN QUICKENBORNE, M., GEELLEN, K. en DE COSTER, S., "Overzicht van rechtspraak. Aansprakelijkheid uit onrechtmatige daad. 1979-1984", *T.P.R.*, 1987, nr. 142, 1490-1495; VAN OEVELEN, A., "De civielrechtelijke aansprakelijkheid van de werknemer en van de werkgever voor de onrechtmatige daden van de werknemer in het raam van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst", *R.W.*, 1987-88, nr. 53-54, 1196-1198.

1980 stelde de Nationale Arbeidsraad aan de Minister van Tewerkstelling en Arbeid voor om de geldigheidsduur van de wet met een jaar te verlengen. De Raad was immers bezig met een onderzoek, gewijd aan de wet van 1976 maar had zijn werkzaamheden nog niet beëindigd. Ingevolge dat voorstel werd de **wet tot 30 november 1981 verlengd**, bij koninklijk besluit van 21 november 1980. (76)

Om op 1 december 1981 elk juridisch vacuüm te vermijden, had de Regering een wetsontwerp voorbereid om de geldigheidsduur van sommige bepalingen van de wet van 28 juni 1976 met zes maanden te verlengen, dit betekende tot 31 mei 1982. (77) Door de voortijdige ontbinding van de Wetgevende Kamers in oktober 1981 kon dit wetsontwerp echter niet door het Parlement worden goedgekeurd.

Aangezien het Parlement er dus niet in slaagde tijdig een nieuwe wettelijke regeling uit te werken, werd in de **Nationale Arbeidsraad de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 36** van 27 november 1981 gesloten, houdende conservatoire maatregelen betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers. (78) De collectieve arbeidsovereenkomst nr. 36 trad in werking op 1 december 1981. Deze overeenkomst werd gesloten voor een periode van zes maanden. Zij kon telkens stilzwijgend verlengd worden met een periode van drie maanden.

De collectieve arbeidsovereenkomst nr. 36 was echter **enkel** van toepassing op de werknemers en de werkgevers uit de **privé-sector** en dus niet op degenen die in dienst waren van de Staat, de provincies, de gemeenten, de daaronder ressorterende openbare instellingen en de instellingen van openbaar nut, de centra voor beroepsopleiding met toepassing van de wetgeving betreffende de arbeidsbemiddeling of beroepsopleiding van werkzoekenden en evenmin op de door het Rijk gesubsidieerde personeelsleden die in dienst waren van de gesubsidieerde inrichtingen van het vrij onderwijs. (79)

De collectieve arbeidsovereenkomst nr. 36 **sloot nauw aan bij de wet van 28 juni 1976**. Een aantal voorstellen geformuleerd door de Nationale Arbeidsraad in zijn advies nr. 676 van 27 februari 1981 werden er eveneens in opgenomen.

Gelet op de **hiërarchie van de rechtsbronnen** waren er wel enkele moeilijkheden, omdat een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in de Nationale Arbeidsraad en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit niet kan afwijken van dwingende wetbepalingen (80).

Zo kon de bepaling van artikel 3 van de wet van 28 juni 1976 ('De partijen mogen opeenvolgende arbeidsovereenkomsten sluiten voor de uitvoering van tijdelijke arbeid in de zin van deze wet') niet worden overgenomen in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 36 vermits dat een afwijking zou geweest zijn van artikel 10 van de WAO. In hun commentaar bij artikel 3 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 36 stelden de ondertekenende organisaties echter, in verwijzing naar artikel 10 van de WAO, dat opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor een bepaalde tijd in casu gewettigd waren wegens de aard van het werk of wegens andere wettige redenen.

In artikel 6, 1° van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 36 werd het **uitzendbureau** als volgt gedefinieerd: 'de onderneming waarvan de **uitsluitende, hoofdzakelijke of bijkomende activiteit** erin bestaat uitzendkrachten die zij in dienst heeft genomen, ter beschikking te stellen van gebruikers, die over hen enig gedeelte van het gezag uitoefenen dat normaal aan de werkgever behoort, met het oog op de uitvoering van een bij of krachtens hoofdstuk II van deze collectieve arbeidsovereenkomst toegelaten tijdelijke arbeid'.

Volgens de wet van 28 juni 1976 moest een uitzendbureau de tijdelijke tewerkstelling van uitzendkrachten bij gebruikers, als *exclusieve activiteit* hebben. Volgens de Nationale Arbeidsraad was de ruimere bepaling in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 36 voorlopig noodzakelijk, in de hypothese dat er vanaf 1 december 1981 geen erkenningsvoorwaarden meer zouden bestaan en geen stelsel van

---

(76) K.B. 21 november 1980 tot verlenging van de geldigheidsduur van de wet van 28 juni 1976 houdende voorlopige regeling van de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers, *B.S.*, 28 november 1980.

(77) Wetsontwerp tot verlenging van de geldigheidsduur van sommige bepalingen van de wet van 28 juni 1976 houdende voorlopige regeling van de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers, *Gedr. St.*, Kamer, 1980-81, nr. 922/1.

(78) Nationale Arbeidsraad, collectieve arbeidsovereenkomst nr. 36 van 27 november 1981, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 9 december 1981, *B.S.*, 6 januari 1982, 28.

(79) Art. 2, §1 en §3 Wet 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités.

(80) Artikel 51 Wet 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités.

toelating van kracht zou worden. Men wilde vermijden dat ondernemingen onder de dekmantel van een andere activiteit aan de toepassing van deze overeenkomst zouden proberen te ontsnappen. Maar de Nationale Arbeidsraad stelde heel duidelijk dat, wanneer nieuwe wettelijke bepalingen zouden uitgevaardigd worden, teruggegrepen moest worden naar de beginselen volgens welke een uitzendbureau de tijdelijke tewerkstelling van uitzendkrachten bij gebruikers als exclusieve activiteit moest hebben.

De wet van 28 juni 1976 stelde dat voor de toepassing van de bepalingen van de *wetten en verordeningen* die steunden op het aantal door een onderneming tewerkgestelde werknemers, de uitzendkrachten ook in aanmerking kwamen voor de **berekening van de personeelssterkte van de gebruiker** die hen tewerk stelde, tenzij ze vaste werknemers vervingen voor wie de uitvoering van de arbeids-overeenkomst geschorst was. Men dacht hier bijvoorbeeld aan de bepalingen betreffende de ondernemingsraden en de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen, maar niet aan de bepalingen betreffende de syndicale afvaardiging. Deze waren immers niet terug te vinden in wetten en verordeningen maar in collectieve arbeidsovereenkomsten (81).

Artikel 19 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 36 stipuleerde nu echter uitdrukkelijk: 'Voor de toepassing van de *wettelijke, reglementaire en conventionele bepalingen* m.b.t. de ondernemingsraden, de comités voor veiligheid en gezondheid *en de syndicale afvaardigingen*, komen de ter beschikking van een gebruikende onderneming gestelde uitzendkrachten eveneens in aanmerking voor de berekening van de personeelssterkte tewerkgesteld door die onderneming.' Dit gold niet voor de uitzendkrachten die vaste werknemers vervingen, wiens arbeidsovereenkomst in haar uitvoering geschorst was. Enerzijds had artikel 19 dus een ruimere draagwijdte, maar anderzijds ook een veel beperktere aangezien artikel 27 van de wet van 28 juni 1976 gold voor *alle* wetten en verordeningen die steunden op het aantal door een onderneming tewerkgestelde werknemers (b.v. ook voor deze betreffende de stage van jongeren, betreffende het collectief ontslag). (82)

Omtrent artikel 19 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 36 ontstonden echter heel wat betwistingen, naar aanleiding van de sociale verkiezingen van 1987. De vraag werd toen concreet gesteld, of de uitzendkrachten in aanmerking kwamen voor de berekening van het aantal werknemers, dat bepalend was voor de verplichting een ondernemingsraad op te richten bij de gebruiker. (83) Het Hof van Cassatie beslechtte deze rechtsvraag in zijn arrest van 28 december 1987 (84). Het Hof stelde "dat uit artikel 14, § 1, tweede lid, 2° van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven en uit de artikelen 3 en 4, § 1 van het koninklijk besluit van 31 juli 1986 betreffende de ondernemingsraden en de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen, welk laatstgenoemd artikel verwijst naar het koninklijk besluit nr. 5 van 23 oktober 1978 betreffende het bijhouden van sociale documenten, volgt dat, in een onderneming als eiseres, die verplicht is een personeelsregister bij te houden, voor de berekening van het aantal werknemers dat bepalend is voor de verplichting een ondernemingsraad op te richten, alleen die personen in aanmerking komen die tewerkgesteld zijn krachtens een arbeids- of een leerovereenkomst en die in het personeelsregister ingeschreven zijn, niet personen die weliswaar zijn tewerkgesteld krachtens een arbeidsovereenkomst als uitzendkracht, maar alleen in het personeelsregister van het uitzendbureau zijn ingeschreven;" "dat

(81) Zie Nationale Arbeidsraad, collectieve arbeidsovereenkomst nr. 5 van 24 mei 1971 betreffende het statuut van de syndicale afvaardiging van het personeel der ondernemingen.

(82) ROEMEN, A., "Tijdelijke arbeid, uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers. (Commentaar op de overgangsreglementering die sedert 1 december 1981 van kracht is.)", *Arbbl.*, 1981, 663-664.

(83) De Minister van Tewerkstelling en Arbeid vroeg hierover het advies van de Nationale Arbeidsraad. De Nationale Arbeidsraad erkende het probleem maar bracht een verdeeld advies uit. De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigden achten het niet het geschikte moment om dat probleem aan te snijden, aangezien het deel uitmaakte van een algemener probleem. Zij stelden daarom voor, de bestaande toestand te behouden. De leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigden stipten echter aan dat het nagenoeg niet mogelijk zou zijn de uitzendkrachten in aanmerking te nemen voor de berekening van het door de gebruiker tewerkgestelde personeel, vermits zij niet ingeschreven waren in het personeelsregister van de gebruiker. Daarom stelden zij voor, te stoeien op de door het uitzendbureau opgestelde facturen, om op jaarbasis het totaal aantal uren te berekenen tijdens welke uitzendkrachten bij de gebruiker werden tewerkgesteld. Op die manier zou men het gemiddelde kunnen berekenen van de bij de gebruiker tewerkgestelde uitzendkrachten. (Nationale Arbeidsraad, advies nr. 839 van 23 april 1986, 31-32.)

(84) Cass., 28 december 1987, *A.C.*, 1987-88, 547, *T.G.R.*, 1988, 44, noot DE BRUYNE, P., *R.W.*, 1987-88, 1061, noot, *J.T.T.*, 1988, 165, noot, *T.S.R.*, 1988, 201. (Dit arrest verbrak *Arbh.* Gent, 1 april 1987, *Soc. Kron.*, 1988, 127, noot MATTHIJSENS, R., bevestigend *Arbrb.* Kortrijk, 31 december 1986, *T.S.R.*, 1986, 561, noot DE GOLS, M.)

derhalve, ingevolge artikel 9 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, de andersluidende bepaling van artikel 19 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 27 november 1981, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, niet kan worden toegepast" (85).

Volgens het Hof van Cassatie waren de wettelijke en conventionele bepalingen in casu dus tegenstrijdig en niet complementair. (86)

### **VIII. Collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 36 bis tot 36 sexies gesloten op 27 november 1981 en de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 36 decies gesloten op 4 maart 1986 in de Nationale Arbeidsraad**

Vermits het Paritair Comité voor de uitzendarbeid opgericht was voor de geldingsduur van de wet van 28 juni 1976, werkte het niet meer vanaf 1 december 1981. Bijgevolg trad vanaf 1 december 1981 de Nationale Arbeidsraad op als Paritair Comité (87). In dat kader werden dan in de Nationale Arbeidsraad een hele reeks collectieve arbeidsovereenkomsten gesloten betreffende de uitzendarbeid.

#### **1. Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 36 bis betreffende de oprichting van een Fonds voor bestaanszekerheid voor de uitzendkrachten**

Op 27 november 1981 werd in de Nationale Arbeidsraad de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 36 bis gesloten, betreffende de oprichting van een Fonds voor bestaanszekerheid voor de uitzendkrachten en vaststelling van zijn statuten (88).

Met ingang van 1 december 1981 werd een Fonds voor Bestaanszekerheid opgericht onder de benaming 'Sociaal Fonds voor de uitzendkrachten'.

Het Sociaal Fonds heeft tot doel :

- 1° het innen van de bijdragen nodig voor zijn werking;
- 2° wanneer het uitzendbureau zijn geldelijke verplichtingen niet nakomt tegenover de uitzendkrachten, het betalen van :
  - a) de lonen, verschuldigd krachtens de individuele of collectieve arbeidsovereenkomsten;
  - b) de vergoedingen en voordelen, verschuldigd krachtens de wet of collectieve arbeidsovereenkomsten;
- 3° het verlenen aan de werknemers van elk sociaal voordeel of het verlenen aan de werknemers en werkgevers van diensten die het voorwerp zullen zijn van een latere collectieve arbeidsovereenkomst of beslissing van de Nationale Arbeidsraad, die daarbij optreedt als paritair comité;
- 4° het verlenen aan de uitzendkrachten van voordelen van gelijke aard als deze welke in artikel 2 van de wet van 30 juni 1967 tot verruiming van de opdracht van het Fonds, tot vergoeding van de in geval van sluiting van ondernemingen ontslagen werknemers, en in hoofdstuk III van de wet van 28 juni 1966, betreffende de schadeloosstelling van de werknemers die ontslagen worden bij sluiting van ondernemingen zijn voorzien (89). (artikel 3)

---

(85) Artikel 9, 1. van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités luidt : "Nietig zijn de bepalingen van een overeenkomst (*d.i. een collectieve arbeidsovereenkomst*) die strijdig zijn met de dwingende bepalingen van wetten, besluiten en in België bindende internationale verdragen en verordeningen".

(86) Contra DE GOLS, M., noot onder Arbrb. Kortrijk, 31 december 1986, *T.S.R.*, 1986, 564-565; DE GOLS, M., "Les intérimaires et l'obligation d'organiser des élections sociales", *Ors.*, 1987, 95-96 en MATTHIJSENS, R., noot onder Arbh. Gent, 1 april 1987, *Soc. Kron.*, 1988, 129. Contra Arbrb. Mechelen, 2 februari 1987, *R.W.*, 1987-88, 407 en Arbrb. Luik, 4 maart 1987, *Rev. Liège*, 1987, 1345.

(87) Zie art. 38, laatste lid Wet 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités : "Wanneer door of krachtens een wet een bepaalde taak aan de paritaire comités is opgedragen, wordt deze door de Nationale Arbeidsraad vervuld, wanneer geen paritair comité is opgericht of het opgerichte paritair comité niet werkt".

(88) Algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 9 december 1981, *B.S.*, 6 januari 1982, 37. Deze CAO verving de CAO van 27 juni 1978 gesloten in het Paritair Comité voor de uitzendarbeid, betreffende de oprichting van een Fonds voor bestaanszekerheid en de vaststelling van zijn statuten, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 8 september 1978, *B.S.*, 11 oktober 1978, 11959.

(89) De uitzendkrachten werden uitgesloten van het toepassingsgebied van de bepalingen van hoofdstuk III van de wet van 28 juni 1966 betreffende de schadeloosstelling van de werknemers die ontslagen worden bij sluiting van ondernemingen. (Art. 1, 6° K.B. 20 september 1967 tot uitvoering van de artikelen 3,

Door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 36 nonies van 14 januari 1986 werd artikel 3 als volgt aangevuld :

- 5° bij de uitzendbureaus en de gebruikers alsook bij hun vast personeel en bij hun uitzendkrachten, een geest van veiligheid op de werkplaatsen bevorderen, om de gezondheid en de fysieke integriteit van de werknemers te vrijwaren en hun arbeidsvoorwaarden te verbeteren. (90)

Door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 36 decies van 4 maart 1986 werd in artikel 3 een 6° ingevoegd dat luidt :

- 6° het verlenen aan de uitzendkrachten van een eindejaarspremie onder de voorwaarden en modaliteiten, bepaald bij de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 36 decies van 4 maart 1986 betreffende de eindejaarspremie van de uitzendkrachten. (cf. infra)

Later werd artikel 3 nog aangevuld met een 7° en 8°, namelijk :

- 7° het verlenen aan de uitzendkrachten van voordelen van dezelfde aard als deze welke voorzien zijn in artikel 4 van de wet van 12 april 1985, waarbij het Fonds tot vergoeding van de in geval van sluiting der ondernemingen ontslagen werknemers belast wordt met de uitbetaling van een overbruggingsvergoeding. (91)

- 8° initiatieven tot tewerkstelling van risicogroepen onder de werkzoekenden te bevorderen zoals bepaald bij artikel 171 van de wet van 29 december 1990 houdende sociale bepalingen. (92)

---

vierde lid, 5, 15, tweede lid, en 17 van de wet van 28 juni 1966 betreffende de schadeloosstelling van de werknemers die ontslagen worden bij sluiting van ondernemingen, *B.S.*, 5 oktober 1967, zoals gewijzigd door K.B. 15 april 1976, *B.S.*, 22 mei 1976 en K.B. 12 maart 1981, *B.S.*, 1 april 1981.)

De uitzendbureaus worden dan ook jaarlijks voor de uitzendkrachten vrijgesteld van de betaling van de bijdrage aan het Fonds tot vergoeding van de in geval van sluiting van ondernemingen ontslagen werknemers. (Zie art. 3, 2° K.B. 22 maart 1991 tot vaststelling, voor het jaar 1991, van het bedrag en de betalingsmodaliteiten en -termijnen van de bijdragen verschuldigd door de werkgevers aan het Fonds tot vergoeding van de in geval van sluiting van ondernemingen ontslagen werknemers, *B.S.*, 10 april 1991, 7428.)

- (90) Nationale Arbeidsraad, collectieve arbeidsovereenkomst nr. 36 nonies van 14 januari 1986 tot wijziging van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 36 bis van 27 november 1981 betreffende de oprichting van een Fonds voor bestaanszekerheid voor de uitzendkrachten en vaststelling van zijn statuten, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 19 februari 1986, *B.S.*, 4 maart 1986, 2840. Bovendien werd in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 36 nonies bepaald dat de Raad van Beheer van het Sociaal Fonds, voor het bereiken van de doeleinden bepaald in artikel 3 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 36 bis, mocht beslissen dat onkosten gemaakt voor enquêtes, vorming, publiciteit en dergelijke door het Sociaal Fonds zouden gedragen worden.

- (91) Nationale Arbeidsraad, collectieve arbeidsovereenkomst nr. 36 undecies van 7 oktober 1986 tot wijziging van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 36 bis van 27 november 1981, betreffende de oprichting van een Fonds voor bestaanszekerheid voor de uitzendkrachten en vaststelling van zijn statuten, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 23 oktober 1986, *B.S.*, 26 november 1986, 16031. (Zie ook Nationale Arbeidsraad, advies nr. 849 van 7 oktober 1986.)

Bij koninklijk besluit van 15 juni 1987 werd het Fonds tot vergoeding van de in geval van sluiting der ondernemingen ontslagen werknemers vrijgesteld van de betaling van een overbruggingsvergoeding, voor wat betreft de uitzendkrachten van de ondernemingen die onder het Paritair Comité voor de uitzendarbeid ressorteren. (K.B. 15 juni 1987 tot uitvoering van artikel 9 van de wet van 12 april 1985 waarbij het Fonds tot vergoeding van de in geval van sluiting der ondernemingen ontslagen werknemers belast wordt met de uitbetaling van een overbruggingsvergoeding, *B.S.*, 27 juni 1987, 10019.)

- (92) Nationale Arbeidsraad, collectieve arbeidsovereenkomst nr. 36 duodecies van 21 maart 1989 tot wijziging van de CAO nr. 36 bis van 27 november 1981 betreffende de oprichting van een Fonds voor Bestaanszekerheid voor de uitzendkrachten en vaststelling van zijn statuten, algemeen verbindend verklaard bij K.B. 14 augustus 1989, *B.S.*, 7 september 1989, 15398; Nationale Arbeidsraad, collectieve arbeidsovereenkomst nr. 47 nonies van 21 mei 1991 tot wijziging van de CAO nr. 36 bis van 27 november 1981 betreffende de oprichting van een Fonds voor Bestaanszekerheid voor de uitzendkrachten en vaststelling van zijn statuten, algemeen verbindend verklaard bij K.B. 4 juli 1991, *B.S.*, 28 augustus 1991, 18597.

Bovendien werd in deze CAO bepaald dat, voor de verwezenlijking van art. 3, 8°, de Raad van beheer cursussen kan inrichten, kan tussenkomen in opleidingsprogramma's en in de kosten van didactisch materiaal, de lonen en sociale lasten van de uitzendkrachten ten laste kan nemen gedurende de opleidingsprogramma's en ook tegemoetkomingen kan verlenen in de lonen en sociale lasten met het oog op de tewerkstelling van de uitzendkrachten die behoren tot de risicogroepen.

De collectieve arbeidsovereenkomst nr. 36 bis werd oorspronkelijk gesloten voor een termijn van zes maanden en zij kon stilzwijgend verlengd worden, telkens met een periode van drie maanden (zelfde geldingsduur als de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 36). Maar de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 36 nonies van 14 januari 1986 wijzigde de geldingsduur en stelde dat deze collectieve arbeidsovereenkomst gesloten was voor onbepaalde tijd.

## **2. Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 36 ter betreffende de toekenning van sociale voordelen ten laste van het Sociaal Fonds voor de uitzendkrachten**

In de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 36 ter worden de sociale voordelen bepaald waarop de uitzendkrachten recht hebben ten laste van het Sociaal Fonds voor de uitzendkrachten. (93)

In geval van sluiting van onderneming worden aan de uitzendkrachten die geen aanspraak kunnen maken op de sluitingsvergoedingen voorzien bij de wet van 28 juni 1966 betreffende de schade-loosstelling van de werknemers die ontslagen worden bij sluiting van ondernemingen, de sluitingspremies door het Sociaal Fonds toegekend. De uitzendkrachten moeten daartoe volgende voorwaarden vervullen :

- 1° ofwel bij de betrokken onderneming voor de uitzendarbeid, in de loop van de twaalf maanden die de sluitingsdatum voorafgaan, 150 bij de R.S.Z. aangegeven dagen totaliseren (voor het berekenen van deze diensttijd worden alle prestaties samengevoegd);
- 2° ofwel drie maanden ononderbroken dienst hebben bij de betrokken onderneming op de dag van de sluiting.

Aan de rechthebbenden worden zoveel premies uitbetaald als er door samenvoeging van al de dienstperiodes bij de betrokken onderneming, volledige dienstjaren worden bekomen.

Voor de andere gevallen dan bij sluiting van onderneming, is het Sociaal Fonds belast met de uitbetaling aan de uitzendkrachten, wanneer de werkgever zijn geldelijke verplichtingen niet nakomt, van :

- 1° de lonen verschuldigd krachtens de individuele of collectieve arbeidsovereenkomsten;
- 2° de vergoedingen en voordelen, verschuldigd krachtens de wet of de collectieve arbeidsovereenkomsten;

voor een periode van maximum drie maanden.

De opzeggingsvergoedingen die voortspruiten uit de toepassing van de regels betreffende de arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd, zijn echter van de waarborging door het Sociaal Fonds uitgesloten.

De waarborging door het Sociaal Fonds strekt zich wel uit tot de vergoedingen die zijn voorzien in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17, gesloten in de Nationale Arbeidsraad op 19 december 1974, tot invoering van een regeling van aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werknemers indien zij worden ontslagen (94), en in de latere aanvullende en uitvoerende collectieve arbeidsovereenkomsten.

De Raad van Beheer van het Sociaal Fonds werd ermee belast, de modaliteiten van toekenning vast te stellen van de door deze collectieve arbeidsovereenkomst toegekende voordelen.

Ook deze collectieve arbeidsovereenkomst werd gesloten voor een periode van zes maanden, ingaand op 1 december 1981, en kon stilzwijgend verlengd worden telkens voor een periode van drie maanden.

---

(93) Nationale Arbeidsraad, collectieve arbeidsovereenkomst nr. 36 ter van 27 november 1981 betreffende de toekenning van sociale voordelen ten laste van het Sociaal Fonds voor de uitzendkrachten, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 9 december 1981, *B.S.*, 6 januari 1982, 41.  
Deze CAO verving de CAO van 18 december 1978, gesloten in het Paritair Comité voor de uitzendarbeid, betreffende de toekenning van sociale voordelen ten laste van het Sociaal Fonds voor de uitzendkrachten, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 12 juli 1979, *B.S.*, 4 september 1979, 9672, err. *B.S.*, 4 oktober 1979, 11165.

(94) Algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 16 januari 1975, *B.S.*, 31 januari 1975.

### 3. Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 36 quater betreffende het statuut van de vakbondsafvaardigingen van de uitzendkrachten

De collectieve arbeidsovereenkomst nr. 36 quater, gesloten op 27 november 1981 in de Nationale Arbeidsraad, regelt het statuut van de vakbondsafvaardigingen van de uitzendkrachten. (95)

De werkgevers erkennen dat de uitzendkrachten, aangesloten bij één van de ondertekenende vakorganisaties, bij hen vertegenwoordigd konden worden door een vakbondsafvaardiging waarvan het statuut bij deze collectieve arbeidsovereenkomst werd geregeld. (artikel 2)

Op vraag van één of meerdere van de organisaties welke deze collectieve arbeidsovereenkomst hebben ondertekend, zal een vakbondsafvaardiging worden ingesteld in de uitzendbureaus die aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid in de twee vorige trimesters voor het uitzendpersoneel 6000 dagen (in het stelsel van de 6-dagenweek) of 4800 dagen (in het stelsel van de 5-dagenweek) hebben aangegeven. Dit komt ongeveer neer op een gemiddelde tewerkstelling van 30 uitzendkrachten per dag.

Wanneer het uitzendbureau in de bovenvermelde referentieperiode voor de uitzendkrachten minstens 3750 dagen (in het stelsel van de 6-dagenweek) of 3000 dagen (in het stelsel van de 5-dagenweek) heeft aangegeven, zonder het aantal dagen te bereiken dat is bedoeld in het vorige lid, kan een vakbondsafvaardiging worden opgericht met het voorafgaand akkoord van de ondertekenende organisaties. (artikel 11, eerste en tweede lid)

In principe wordt de vakbondsafvaardiging opgericht op het niveau van de juridische entiteit, maar mits voorafgaand akkoord van de ondertekenende vakorganisaties en het betrokken uitzendbureau, kan de vakbondsafvaardiging op een ander niveau worden opgericht. (artikel 11, derde en vierde lid)

Het verzoek tot oprichting van een vakbondsafvaardiging moet schriftelijk gebeuren door ten minste één van de vakorganisaties, die vooraf de andere vakorganisaties die in de Nationale Arbeidsraad zijn vertegenwoordigd hierover inlicht. (artikel 12)

Het aantal afgevaardigden wordt bepaald in verhouding tot het aantal dagen dat in de referentieperiode werd aangegeven bij de R.S.Z. en varieert van minimum drie tot maximum 10 afgevaardigden. (artikel 13)

Om afgevaardigde te mogen zijn, moeten de uitzendkrachten aan de volgende vereisten voldoen :

1. Belg zijn, E.E.G.-onderhorige of houder van de arbeidsvergunning A;
2. ten volle 21 jaar oud zijn;
3. a) in de twaalf maanden die aan het mandaat voorafgaan gedurende ten minste 150 (in het stelsel van de 6-dagenweek) of 120 (in het stelsel van de 5-dagenweek) aan de R.S.Z. aangegeven dagen zijn tewerkgesteld geweest als uitzendkracht;  
b) in de zes maanden die aan het mandaat voorafgaan in de onderneming ten minste 75 (in het stelsel van de 6-dagenweek) of 60 (in het stelsel van de 5-dagenweek) aan de R.S.Z. aangegeven dagen tellen;
4. lid zijn van één van de organisaties die deze collectieve arbeidsovereenkomst hebben ondertekend.

Er werden ook een reeks bepalingen opgenomen ter bescherming van de vakbondsafgevaardigden. Zo bepaalt artikel 25 dat de afgevaardigde-uitzendkracht het recht heeft als uitzendkracht in het uitzendbureau waar hij afgevaardigde is, ten minste zoveel dagen te arbeiden als hij dagen heeft gewerkt in die onderneming in de twaalf maanden vóór het mandaat, met een minimum van 90 of ermee gelijkgestelde werkdagen en een maximum van 200 of ermee gelijkgestelde werkdagen. Ingeval het uitzendbureau deze verplichting niet kan nakomen moeten deze dagen worden betaald als gewerkte dagen. De beloning zal worden berekend op het gemiddelde van de betaalde beloningen in de loop van de vorige twaalf maanden.

Door de Nationale Arbeidsraad moest ook een Verzoeningscommissie worden opgericht, belast met de beoordeling van eventuele geschillen. (artikel 5 bis) Deze collectieve arbeidsovereenkomst is in de

---

(95) Algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 9 december 1981, *B.S.*, 6 januari 1982, 43. De collectieve arbeidsovereenkomst nr. 36 quater werd eveneens gesloten voor een periode van zes maanden, met ingang van 1 december 1981, en kon stilzwijgend verlengd worden telkens voor een periode van drie maanden.



praktijk echter dode letter gebleven. Er werden slechts enkele vakbondsafvaardigingen van de uitzendkrachten ingesteld in de uitzendbureaus.

#### **4. Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 36 quinquies betreffende de arbeids- en beschermingskledij voor de uitzendkrachten**

De collectieve arbeidsovereenkomst nr. 36 quinquies (96) bevat bepalingen betreffende de arbeids- en beschermingskledij voor de uitzendkrachten. (97)

De uitzendkracht moet over dezelfde arbeidskledij en individuele beschermingskledij (zoals schoenen, bril e.a.) beschikken zoals de andere werknemers die aan dezelfde gevaren en/of hinder blootgesteld zijn.

De arbeidskledij moet door het uitzendbureau geleverd en onderhouden worden, terwijl de verantwoordelijkheid voor het leveren en het onderhoud van de individuele beschermingskledij bij de gebruiker ligt.

#### **5. Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 36 sexies betreffende de type-arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid, de sociale documenten en de definitieve afrekening van de beloning**

De collectieve arbeidsovereenkomst nr. 36 sexies betreft de type-arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid, de sociale documenten en de definitieve afrekening van de beloning (98).

In deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt bepaald dat de arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid gesloten tussen het uitzendbureau en de uitzendkracht en de overeenkomst gesloten tussen het uitzendbureau en de gebruiker, naast de verplichte vermeldingen voorzien in de artikelen 8 en 14 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 36, nog een aantal andere vermeldingen moeten bevatten, nl. :

- de maatschappelijke zetel van het uitzendbureau en de exploitatiezetel die de uitzendkracht ter beschikking stelt;
- het R.S.Z.-nummer van het uitzendbureau;
- de naam van het vakantiefonds en het aansluitingsnummer;
- de verzekeringsmaatschappij tegen de arbeidsongevallen en het nummer van de polis;
- het kinderbijslagfonds en het aansluitingsnummer;
- eventueel het sociaal secretariaat;
- de naam van de interbedrijfsgeneeskundige dienst;
- de naam van het paritair comité van de gebruiker;
- enkel het nummer van het paritair comité van de gebruiker, op voorwaarde dat het uitzendbureau een aanhangsel aan het arbeidsreglement voorziet waarin de betekenis van de nummers wordt gegeven;
- de bruto-beloning, de vakantievergoeding uitgesloten, moet altijd vermeld worden, het netto mag vermeld worden;
- de datum waarop de vereiste toestemming of het advies werd gegeven, indien dit moest worden gegeven overeenkomstig de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 36;
- indien de overeenkomst ook gesloten is in het kader van titel VI van de WAO van 3 juli 1978 betreffende de overeenkomst voor tewerkstelling van studenten, moet dit vermeld worden en moeten de door die wetgeving verplichte bepalingen er op voorkomen of, mits verwijzing, op een bijgevoegd document. Bovendien moeten dan de formaliteiten ten opzichte van de inspectie van de sociale wetten nageleefd worden;

---

(96) Nationale Arbeidsraad, collectieve arbeidsovereenkomst nr. 36 quinquies van 27 november 1981 betreffende de arbeids- en beschermingskledij voor de uitzendkrachten, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 9 december 1981, *B.S.*, 6 januari 1982, 49. Deze collectieve arbeidsovereenkomst werd eveneens gesloten voor een periode van zes maanden, met ingang op 1 december 1981, en kon stilzwijgend verlengd worden telkens voor een periode van drie maanden.

(97) De CAO nr. 36 quinquies nam de bepalingen over van de collectieve arbeidsovereenkomst van 28 april 1980 gesloten in het Paritair Comité voor de uitzendarbeid.

(98) Algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 9 december 1981, *B.S.*, 6 januari 1982, 50. De CAO nr. 36 sexies hernam de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst en beslissing van 18 december 1980 van het Paritair Comité voor de uitzendarbeid. Ook deze collectieve arbeidsovereenkomst trad in werking op 1 december 1981 en werd gesloten voor een periode van zes maanden die stilzwijgend kon verlengd worden, telkens voor een periode van drie maanden.

- de functie of de kwalificatie van de uitzendkracht moet op zo'n wijze vermeld worden, dat de beloning van de uitzendkracht makkelijk kan bepaald worden.

Door de CAO nr. 47 octies van 18 december 1990, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, werden nog een aantal verplichte vermeldingen hieraan toegevoegd. (99) (cf. infra Hoofdstuk II., II., 2.4.)

Wat het afrekeningsdocument betreft bepaalt deze collectieve arbeidsovereenkomst dat de gegevens van de beloning die afzonderlijk op de arbeidsovereenkomst tussen het uitzendbureau en de uitzendkracht vermeld zijn, ook afzonderlijk op de afrekening moeten vermeld worden. In ieder geval moeten de vaste beloning, de premies en het vakantiegeld afzonderlijk vermeld worden. Een bijlage bij het arbeidsreglement moet klaar en duidelijk het afrekeningsdocument verklaren.

Betreffende de betaling van het loon stelt artikel 4 dat de uitzendkrachten wiens loon wekelijks definitief wordt geregeld, het moeten ontvangen ten laatste binnen acht werkdagen volgend op de afgifte van het prestatieblad.

Voor de uitzendkrachten wiens loon gedeeltelijk geregeld wordt door voorschotten en waarvan het definitief saldo later geregeld wordt, moet dit saldo betaald worden binnen de acht werkdagen volgend op het einde van de afsluiting van de betalingsperiode. De acht werkdagen mogen op twaalf gebracht worden, wanneer de voorschotten 98 % van de netto bezoldiging bedragen.

#### **6. Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 36 decies betreffende de eindejaarspremie van de uitzendkrachten**

Op 4 maart 1986 werd in de Nationale Arbeidsraad de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 36 decies gesloten betreffende de eindejaarspremie van de uitzendkrachten (100).

In principe waren de eindejaarspremies waarop het vast personeel van de gebruiker recht had, ook verschuldigd aan de uitzendkrachten, wanneer zij de daartoe gestelde voorwaarden vervulden. Artikel 9 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 36 van 27 november 1981 stelde immers : "Het loon van de uitzendkracht mag niet lager zijn dan datgene waarop hij recht zou hebben gehad, indien hij onder dezelfde voorwaarden als vast werknemer door de gebruiker was in dienst genomen". (101) Maar men stelde vast dat veel uitzendkrachten, hoewel zij de voorwaarden vervulden, de eindejaarspremie niet ontvingen omdat ze de voorwaarden niet kenden of omdat ze vergaten de premie te vragen. Bovendien was het zo dat de uitzendbureaus vaak geen contact meer hadden met de betrokken werknemers.

De collectieve arbeidsovereenkomst nr. 36 decies voorzag daarom in een regeling, waarbij aan de uitzendkrachten een eindejaarspremie toegekend wordt ten laste van het Sociaal Fonds voor de uitzendkrachten. Die premie beantwoordt aan de voordelen of vergoedingen, die als eindejaarspremie aan het vast personeel van de gebruiker worden toegekend. (artikel 1, eerste en tweede lid)

In artikel 9 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 36 van 27 november 1981 werd dan ook een tweede lid ingevoegd luidend als volgt : "Het loon van de uitzendkracht omvat niet de voordelen of vergoedingen onder welke vorm of benaming ook, die ongeacht de betaaldatum als eindejaarspremie aan het vast personeel van de gebruiker worden toegekend". (artikel 11) De Nationale Arbeidsraad stelde in zijn commentaar bij dit artikel, dat de aan het vast personeel van de gebruiker, als eindejaarspremie, toegekende voordelen of vergoedingen voor de uitzendkrachten dus vervangen werden door een forfaitair berekende premie overeenkomstig de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 36 decies.

De premie bedraagt 8,33 % of 1/12 van het tijdens de referteperiode (van 1 april tot 31 maart van het volgende jaar) verdiende brutoloon. De Raad van Beheer van het Sociaal Fonds kan ten laste van de

(99) CAO nr. 47 octies van 18 december 1990 tot wijziging van de CAO nr. 36 sexies van 27 november 1981 betreffende de type-arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid, sociale documenten en definitieve afrekening van de beloning, algemeen verbindend verklaard bij K.B. 19 februari 1991, *B.S.*, 20 maart 1991, 5706.

(100) Algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 20 maart 1986, *B.S.*, 19 april 1986, 5411.

(101) Idem Arbrb. Hasselt, 19 december 1985, *Limb. Rechtsl.*, 1986, 111.

uitzendkrachten in een aanvullende afhouding voorzien, om de beheerskosten te dekken die uit de betaling van de premie voortvloeien. (artikel 3) (102)

Om recht te hebben op de eindejaarspremie moest de uitzendkracht tijdens de referteperiode ten minste 130 dagen tellen, die in aanmerking komen voor de onderwerping aan de sociale zekerheid in de hoedanigheid van uitzendkracht. (artikel 4) (103)

De premie wordt in de loop van de maand december betaald. (artikel 5)

Deze collectieve arbeidsovereenkomst trad in werking op 1 januari 1986 en werd gesloten voor onbepaalde duur.

## **IX. Informatie aan de ondernemingsraad over tijdelijke arbeid**

Op 27 november 1981 werd in de Nationale Arbeidsraad de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 37 gesloten, tot wijziging van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 9 van 9 maart 1972 houdende ordening van de in de Nationale Arbeidsraad gesloten nationale akkoorden en collectieve arbeidsovereenkomsten betreffende de ondernemingsraden (104).

De wens die de Nationale Arbeidsraad reeds uitgedrukt had in zijn advies nr. 676, dat op geregelde tijdstippen informatie zou verstrekt worden aan de ondernemingsraad over het beroep dat gedaan wordt op tijdelijke arbeid, werd hier gerealiseerd.

De werkgever werd verplicht jaarlijks inlichtingen te verstrekken aan de ondernemingsraad betreffende de vaste werknemers en de werknemers tewerkgesteld in uitvoering van de wettelijke en/of conventionele bepalingen betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers, op het einde van het dienstjaar of op een overeengekomen tijdstip (Inlichtingen over de structuur van de tewerkstelling).

Vóór de inwerkingtreding van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 37 was de werkgever slechts verplicht inlichtingen te verstrekken betreffende het personeel dat door andere ondernemingen ter beschikking gesteld werd van de werkgever, *wanneer de werknemersafvaardiging in de ondernemingsraad daarom verzocht*.

De werkgever moet daarnaast gegevens verstrekken betreffende de wijzigingen die zich tijdens het verlopen dienstjaar hebben voorgedaan (Inlichtingen over de evolutie van de tewerkstelling) inzake :

- het aantal personen die in de onderneming waren tewerkgesteld in uitvoering van de wettelijke en/of conventionele bepalingen betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers;
- de procedure van tewerkstelling (rechtstreekse aanwerving door de werkgever, terbeschikkingstelling door een uitzendbureau of door de R.V.A, het uitzonderlijk ter beschikking stellen van vaste werknemers ten behoeve van gebruikers in de gevallen toegelaten door de wet en/of door een overeenkomst);
- de redenen waarom op tijdelijke of uitzendarbeid beroep werd gedaan;
- de gemiddelde duur van deze tewerkstelling;
- de afdelingen van de onderneming waarvoor op deze tewerkstelling beroep werd gedaan. (105)

---

(102) Deze afhouding om de beheerskosten te dekken die uit de betaling van de eindejaarspremie voortvloeien gebeurt in de praktijk en bedroeg in 1991 bijvoorbeeld 8 % met een maximum van 2100 BEF.

(103) Deze bepaling werd later gewijzigd door de CAO nr. 47 sexies van 18 december 1990, algemeen verbindend verklaard bij K.B. 19 februari 1991, *B.S.*, 20 maart 1991, 5703. Voor 1990, 1991 en 1992 werd de minimale tewerkstellingsdrempel namelijk verlaagd. Om recht te hebben op de eindejaarspremie te betalen einde 1990 moest de uitzendkracht ten minste 100 dagen tellen in het stelsel van de vijfdaagse arbeidsweek of ten minste 120 dagen in de zesdaagse arbeidsweek. In 1991 werd de minimale tewerkstellingsdrempel verlaagd tot 75 dagen in de vijfdaagse arbeidsweek of 90 dagen in de zesdaagse arbeidsweek. En om recht te hebben op de eindejaarspremie te betalen einde 1992 moest de uitzendkracht *ten minste 65 dagen* tellen in de vijfdaagse arbeidsweek of ten minste 78 dagen in de zesdaagse arbeidsweek. Deze bepaling zal zeer waarschijnlijk verlengd worden voor onbepaalde tijd.

(104) Algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 9 december 1981, *B.S.*, 6 januari 1982, 52.

(105) Art. 5 Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 9 van 9 maart 1972 houdende ordening van de in de Nationale Arbeidsraad gesloten nationale akkoorden en collectieve arbeidsovereenkomsten betreffende de onderne-

Vóór de inwerkingtreding van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 37 bestond deze verplichting helemaal niet.

Bij ontstentenis van een ondernemingsraad, moet de werkgever deze inlichtingen verstrekken aan de vakbondsafvaardiging op grond van artikel 24 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 5 van 24 mei 1971 (106).

De collectieve arbeidsovereenkomst nr. 37 trad in werking op 1 december 1981 en werd gesloten voor onbepaalde duur.

## **X. Overdracht van bevoegdheden aan de Gewesten**

### **1. Erkenning van de uitzendbureaus**

Overeenkomstig de bepalingen van en de toelichting bij artikel 6, §1, IX, 1° van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming van de instellingen, valt de erkenning van de uitzendbureaus thans onder de bevoegdheid van de Gewesten.

Artikel 6, § 1, IX, 1° van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming van de instellingen bepaalt dat, wat het tewerkstellingsbeleid betreft, de arbeidsbemiddeling een aangelegenheid is bedoeld in artikel 107 quater van de Grondwet. Zoals blijkt uit de memorie van toelichting wordt onder arbeidsbemiddeling onder meer verstaan : "5° De erkenning van de uitzendbureaus, alsmede de organisatie van plaatsingsbureaus voor tijdelijke werknemers door de overheidsinstellingen". (107) Een zelfde uitleg vindt men ook in andere stukken. (108) Uit de herhaalde uitleg in deze stukken moet volgens de Raad van State, afdeling wetgeving, afgeleid worden dat het de bedoeling van de bijzondere wetgever is geweest de erkenning van de uitzendbureaus als een zaak van arbeidsbemiddeling aan de Gewesten toe te vertrouwen, ook al wordt aldus aan het begrip arbeidsbemiddeling een ruimere betekenis gegeven dan die welke het gewoonlijk in het arbeidsrecht heeft. In zijn gebruikelijke betekenis is arbeidsbemiddeling volgens de Raad van State "de bemoeiing met het doel werkgevers bij het zoeken van arbeidskrachten en werknemers bij het zoeken van een arbeidsplaats behulpzaam te zijn". Wat de erkenning van de uitzendbureaus betreft, omvat de bevoegdheid van de Gewesten zowel de normering als de toepassing van de norm. (109)

In zijn advies nr. 711 van 27 november 1981 drukte de Nationale Arbeidsraad de wens uit dat de nationale en gewestelijke overheden overleg zouden plegen, opdat de erkenningsvoorwaarden in de verschillende gewesten een zo groot mogelijke overeenstemming zouden vertonen. In afwachting van die regelingen drong de Raad er op aan dat zo vlug mogelijk een voorlopige maatregel zou getroffen worden. Hij stelde voor dat een koninklijk besluit zou genomen worden in uitvoering van artikel 18 van de wet van 14 februari 1961 voor economische expansie, sociale vooruitgang en financieel herstel.

#### **1.a. Vlaamse Gewest**

In afwachting van de definitieve regeling van de erkenningsvoorwaarden door de gewestelijke overheden, werd een voorlopige maatregel getroffen nl. het koninklijk besluit van 2 december 1981 waarbij de activiteit van de uitzendbureaus in het Vlaamse Gewest aan een voorafgaande toelating wordt onderworpen (110). Dit koninklijk besluit werd genomen in uitvoering van de artikelen 18 en 19 van de Wet

---

mingsraden, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 12 september 1972, *B.S.*, 25 november 1972, 13148.

(106) Nationale Arbeidsraad, collectieve arbeidsovereenkomst nr. 5 van 24 mei 1971 betreffende het statuut van de syndicale afvaardiging van het personeel der ondernemingen.

(107) *M.v.T., Gedr. St.*, Senaat, 1979-80, nr. 434/1, 33-34.

(108) Verslag, *Gedr. St.*, Kamer, 1979-80, nr. 627/10, 104; Verslag, *Gedr. St.*, Senaat, 1979-80, nr. 434/2, 198-199; Amendementen, *Gedr. St.*, Kamer, 1977-78, nr. 461/20, 9.

(109) Adv. R.v.St., *Gedr. St.*, Kamer, 1980-81, nr. 922/1, 2-3; Adv. R.v.St., *Gedr. St.*, Kamer, 1986-87, nr. 762/1, 12-13.

(110) *B.S.*, 9 januari 1982, 113. (Dit koninklijk besluit werd genomen op voordracht van de Voorzitter van de Vlaamse Executieve en na beraadslaging van de Vlaamse Executieve.)

van 14 februari 1961 voor economische expansie, sociale vooruitgang en financieel herstel (111). Artikel 18, eerste lid luidt: "In zover de voorwaarden van de arbeidsmarkt het rechtvaardigen, kan de Koning bij een gemotiveerd en in Ministerraad overlegd besluit de aanwerving, de afdanking en het werkloos stellen gedurende een beperkte periode van werknemers of van sommige categorieën van werknemers, alsmede de invoering of de wijziging van een regime met gedeeltelijke arbeid afhankelijk stellen van een toelating of een voorafgaande aangifte". Volgens artikel 19 kan de Koning aan de Minister, tot wiens bevoegdheid de tewerkstelling behoort, de macht overdragen om de bijzondere modaliteiten van uitvoering van de maatregelen beoogd bij artikel 18 van deze wet, vast te stellen. Deze juridische basis was misschien wel ver gezocht en voor kritiek vatbaar, maar men wilde zo vlug mogelijk voorlopige maatregelen inzake de erkenning van uitzendbureaus treffen om misbruiken te voorkomen.

Het koninklijk besluit van 2 december 1981 bepaalde dat een uitzendbureau dat op 1 december 1981 erkend was in het raam van de wet van 28 juni 1976, houdende voorlopige regeling van de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers, verder zijn activiteiten mocht blijven uitoefenen, in het raam van het ministerieel besluit waarbij de erkenning werd verleend.

Een uitzendbureau dat op 1 december 1981 geen erkenning had bekomen volgens de voorwaarden, voorzien in de wet van 28 juni 1976, moest om zijn activiteit als uitzendbureau in het Vlaamse Gewest te mogen uitoefenen, een toelating hebben van de Vlaamse Executieve. Die toelating kon enkel verleend worden aan de uitzendbureaus die voldeden aan de erkenningsvoorwaarden bij ministerieel besluit bepaald.

Het ministerieel besluit van 15 februari 1982 tot uitvoering van het koninklijk besluit van 2 december 1981 waarbij de activiteit van de uitzendbureaus in het Vlaamse Gewest aan een voorafgaande toelating wordt onderworpen (112), stelde de voorwaarden vast waaraan een uitzendbureau moest voldoen om een toelating te bekomen. Het waren dezelfde voorwaarden als deze vermeld in artikel 21, § 1 en § 2 van de wet van 28 juni 1976. De toelating kon slechts worden verleend nadat het advies van de Nationale Arbeidsraad hierover werd ingewonnen. De Nationale Arbeidsraad vervulde dus de rol van adviserende erkenningscommissie. Voor het Vlaamse Gewest was geen termijn vastgelegd binnen welke de Nationale Arbeidsraad advies moest uitbrengen.

De geldigheidsduur van de toelating was niet beperkt, maar om tot een zekere uniformiteit met de andere Gewesten te komen (cf. infra), stelde de Nationale Arbeidsraad in zijn adviezen voor dat de geldigheidsduur van de toelating ook zou beperkt worden tot maximum 1 jaar. De onderneming die na die termijn zijn activiteit wenste verder te zetten, moest daartoe een nieuwe aanvraag indienen. (113)

Wanneer het uitzendbureau de toelatings- of erkenningsvoorwaarden niet meer vervulde, de bepalingen van de sociale wetgeving of van de collectieve arbeidsovereenkomsten overtrad of uitzendkrachten tewerkstelde of aan het werk hield bij een gebruiker in geval van staking of lock-out, kon de toelating of de erkenning hetzij geschorst, hetzij ingetrokken worden, na advies van de Nationale Arbeidsraad en de betrokken onderneming gehoord of opgeroepen te hebben. (Idem artikel 21, §3 Wet 28 juni 1976) Dit besluit had (retroactief) uitwerking met ingang van 1 december 1981.

#### **1.b. Waalse Gewest**

Voor het Waalse Gewest werd, als voorlopige maatregel, het koninklijk besluit van 16 december 1981 getroffen betreffende de erkenning van de uitzendbureaus in het Waalse Gewest (114), in afwachting van de definitieve regeling van de erkenningsvoorwaarden door de gewestelijke overheden.

Een uitzendbureau dat op 1 december 1981 geen erkenning had bekomen volgens de voorwaarden voorzien in de wet van 28 juni 1976 moest om zijn activiteit als uitzendbureau te mogen uitoefenen, een

---

(111) B.S., 15 februari 1961, 938. De Nationale Arbeidsraad had deze juridische basis gesuggereerd in zijn advies nr. 711 van 27 november 1981 (cf. supra).

(112) B.S., 7 april 1982, 4031. (Dit ministerieel besluit werd genomen door de Gemeenschapsminister van Economie en Werkgelegenheid.)

(113) Nationale Arbeidsraad, Rapport nr. 28 betreffende de werkzaamheden van de Nationale Arbeidsraad met betrekking tot de erkenning van uitzendbureaus, 10 november 1987, 3 en 10.

(114) B.S., 14 april 1982, 4415. (Dit koninklijk besluit werd genomen op voordracht van de Minister van het Waalse Gewest en na beraadslaging van de Executieve van het Waalse Gewest.)

voorafgaandelijke toelating hebben van het lid van de Waalse Gewestexecutieve bevoegd inzake tewerkstelling. Die toelating kon enkel verleend worden aan de uitzendbureaus die voldeden aan de erkenningsvoorwaarden bepaald in artikel 21 van de wet van 28 juni 1976, na advies van de Nationale Arbeidsraad. Ook hier vervulde de Nationale Arbeidsraad dus de rol van adviserende erkenningscommissie. Het lid van de Waalse Gewestexecutieve, bevoegd inzake tewerkstelling, moest de toekenningsmodaliteiten bepalen van deze toelating.

Het uitzendbureau dat op 1 december 1981 in het bezit was van een erkenning in het raam van de wet van 28 juni 1976, moest geen toelating aanvragen en kon gedurende de geldigheidsduur van het koninklijk besluit van 16 december 1981 zijn activiteit verder uitoefenen.

Wanneer het uitzendbureau de toelatings- of erkenningsvoorwaarden niet meer vervulde, de bepalingen van de sociale wetgeving of van de collectieve arbeidsovereenkomsten overtrad of uitzendkrachten tewerkstelde of aan het werk hield bij een gebruiker in geval van staking of lock-out, kon de toelating of de erkenning hetzij geschorst, hetzij ingetrokken worden, na advies van de Nationale Arbeidsraad en de betrokken onderneming gehoord of opgeroepen te hebben. Het lid van de Waalse Gewestexecutieve bevoegd inzake tewerkstelling, zou de modaliteiten van deze schorsing of intrekking bepalen. (115)

Dit besluit had uitwerking met ingang van 1 december 1981. Het zou gelden tot de dag van de inwerkingtreding van het decreet tot vaststelling van de erkenningsvoorwaarden van de uitzendbureaus. (116)

Tot zover kwam deze regeling grotendeels overeen met de regeling vastgesteld voor het Vlaamse Gewest. Maar het ministerieel besluit van 7 juli 1982 tot uitvoering van het koninklijk besluit van 16 december 1981 betreffende de erkenning van de uitzendbureaus in het Waalse Gewest ging veel verder in het omschrijven van de modaliteiten van toekenning, schorsing en intrekking van de toelating. (117)

Artikel 1 bepaalde dat de voorafgaande toelating moest aangevraagd worden aan het lid van de Waalse Gewestexecutieve bevoegd inzake tewerkstelling, bij een ter post aangetekend schrijven, vergezeld van de stukken die aantoonen dat de erkenningsvoorwaarden vervuld waren.

Na onderzoek naar het vervuld zijn van de erkenningsvoorwaarden, gaf de Nationale Arbeidsraad een advies over de aanvraag, binnen de dertig dagen na de ontvangst ervan. De Nationale Arbeidsraad kon het uitzendbureau nog uitnodigen documenten voor te leggen of inlichtingen te verschaffen. Hij kon ook de vertegenwoordigers ervan oproepen om gehoord te worden. Deze konden zich laten bijstaan door een raadsman. (118) Wanneer de Nationale Arbeidsraad een negatief advies gaf, moest het met redenen omkleed zijn. De toelating werd verleend voor de geldigheidsduur van het koninklijk besluit van 16 december 1981, zonder één jaar te boven te gaan. Zij was wel hernieuwbaar. De beslissing tot toelating of erkenning van de uitzendbureaus moest worden bekendgemaakt in het Belgisch Staatsblad.

Het lid van de Waalse Gewestexecutieve bevoegd inzake tewerkstelling, of zijn afgevaardigde, of een representatieve organisatie vertegenwoordigd in de Nationale Arbeidsraad kon bij gemotiveerd verzoekschrift deze Raad gelasten een gemotiveerd advies uit te brengen over de schorsing of de intrekking van de toelating of de erkenning van een uitzendbureau. De Nationale Arbeidsraad gaf een

---

(115) Deze laatste bepaling werd ingevoegd door artikel 1 van het besluit van de Waalse Gewestexecutieve van 7 juli 1982 tot wijziging van het koninklijk besluit van 16 december 1981 betreffende de erkenning van de uitzendbureaus in het Waals Gewest, *B.S.*, 4 september 1982, 10230.

(116) Zie B. W. Gew. Ex. 7 juli 1982 tot wijziging van het koninklijk besluit van 16 december 1981 betreffende de erkenning van de uitzendbureaus in het Waals Gewest, *B.S.*, 4 september 1982, 10230.

(117) *B.S.*, 4 september 1982, 10226. (Dit ministerieel besluit werd genomen door de Minister van de Waalse Economie.)

(118) In overeenstemming met het arrest van de Raad van State van 8 mei 1981 (*Arr. R.v.St.*, 1981, 647, *J.T.T.*, 1982, 55, adv. O.M.) kon de Nationale Arbeidsraad in het raam van zijn opdracht onderzoeken of de erkenningsvoorwaarden vervuld waren, maar ook nagaan of er geen elementen aanwezig waren die tot misbruiken aanleiding konden geven. In de praktijk van 1981 tot 1987 stelde de Nationale Arbeidsraad onder meer volgende vragen aan de vertegenwoordigers van de uitzendbureaus: vragen naar de bedrijfstak die het uitzendbureau op het oog had, de categorie van werknemers; vragen naar de eventuele beroepservaring van de zaakvoerder op commercieel en sociaalrechtelijk vlak; vragen naar interferenties tussen het uitzendbureau en andere ondernemingen; vragen naar financieel-economische waarborgen; vragen naar de overeenkomsten voor uitzendarbeid en overeenkomsten met de gebruikers die men voornemens was te gebruiken enz. (Nationale Arbeidsraad, Rapport nr. 28 betreffende de werkzaamheden van de Nationale Arbeidsraad met betrekking tot de erkenning van uitzendbureaus, 10 november 1987, 14-15.)

met redenen omkleed advies binnen de dertig dagen volgend op de aanvraag, na de betrokken onderneming gehoord of opgeroepen te hebben. De onderneming mocht zich laten bijstaan door een raadsman. Het bevoegde lid van de Executieve trok de vermelde toelating of erkenning in of schorste deze.

Het ministerieel besluit van 7 juli 1982 trad in werking op 1 december 1981.

### **1.c. Brusselse Gewest**

De regeling voor het Brusselse Gewest komt volledig overeen met de hiervóór besproken regeling voor het Waalse Gewest.

Ze ligt vervat in het koninklijk besluit van 3 december 1981 waarbij de activiteit van de uitzendbureaus in het Brusselse Gewest aan een voorafgaande toelating wordt onderworpen (119) en in het ministerieel besluit van 9 juni 1982 tot uitvoering van het koninklijk besluit van 3 december 1981 waarbij de activiteit van de uitzendbureaus in het Brusselse Gewest aan een voorafgaande toelating wordt onderworpen (120).

Ook deze regeling had uitwerking met ingang van 1 december 1981 en zou ophouden gevolg te hebben de dag van de inwerkingtreding van de wettelijke bepalingen tot vaststelling van de erkenningsvoorwaarden van de uitzendbureaus.

## **2. Organisatie van de plaatsingsbureaus voor tijdelijke werknemers door overheidsinstellingen**

Het koninklijk besluit van 23 oktober 1978 betreffende de aanwerving en de plaatsing van werknemers door de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening met het oog op het verrichten van tijdelijke arbeid (121), bepaalde dat het beheerscomité van de R.V.A. gespecialiseerde plaatsingsdiensten kon oprichten. Daarnaast bevatte dit koninklijk besluit een aantal bepalingen, die de R.V.A. toelieten sommige opdrachten te vervullen die normaal tot de taak van de werkgever behoorden. Zo werd de R.V.A. belast met de uitbetaling van het loon wanneer, bij het sluiten van een arbeidsovereenkomst voor de uitvoering van tijdelijke arbeid, werkgever en werknemer hiertoe volmacht gaven. In dat geval trad de R.V.A. ook in de plaats van de werkgever voor het vervullen van al zijn fiscale en sociale zekerheidsverplichtingen. (122)

De Nationale Arbeidsraad meende echter dat dit niet volstond. De wetgeving moest de R.V.A. de mogelijkheid bieden volledig als werkgever op te treden voor de uitzendkrachten die hij ter beschikking stelde van de gebruikers. De R.V.A. moest op gelijke voet worden gesteld met de privé-uitzendbureaus. (123)

Overeenkomstig de bepalingen van en de toelichting bij artikel 6, §1, IX, 1<sup>o</sup> van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming van de instellingen, behoorde de organisatie van de plaatsingsbureaus voor tijdelijke werknemers door overheidsinstellingen echter tot de bevoegdheid van de gewesten. (124) Daarom drukte de Nationale Arbeidsraad in zijn advies nr. 711 van 27 november 1981 de wens uit dat voor elk gewest de nodige maatregelen zouden genomen worden.

---

(119) *B.S.*, 12 december 1981, 15759.

(120) *B.S.*, 29 juni 1982, 7666. (Dit ministerieel besluit werd genomen door de Staatssecretaris voor het Brusselse Gewest.)

(121) *B.S.*, 11 november 1978, 13750. Dit koninklijk besluit werd uitgevoerd door het ministerieel besluit van 8 maart 1979 tot uitvoering van het koninklijk besluit van 23 oktober 1978 betreffende de aanwerving en de plaatsing van werknemers door de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening met het oog op het verrichten van tijdelijke arbeid, *B.S.*, 22 maart 1979, 3299.

(122) Zie POPPE, G., "T-Service : een uitzendbureau als de anderen ?", *Or.*, 1981, 195-197.

(123) Nationale Arbeidsraad, advies nr. 676 van 27 februari 1981, 23-25; advies nr. 711 van 27 november 1981, 4-6.

(124) Verslag, *Gedr. St.*, Kamer, 1979-80, nr. 627/10, 104; M.v.T., *Gedr. St.*, Senaat, 1979-80, nr. 434/1, 33-34.

## 2.a. Vlaamse Gewest

Voor het Vlaamse Gewest werd het koninklijk besluit van 2 december 1981 uitgevaardigd, houdende regeling van de terbeschikkingstelling van werknemers ten behoeve van gebruikers door de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening (125).

In uitvoering van zijn algemene opdracht, de aanwerving en de plaatsing van de werknemers te bevorderen en te organiseren (126), werd bepaald dat de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening in het Vlaamse Gewest uitzendkrachten, die hij in dienst had genomen, ter beschikking kon stellen van gebruikers met het oog op de uitvoering van een toegelaten tijdelijke arbeid. De Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening werd dan beschouwd als de werkgever van die uitzendkrachten. De R.V.A. werd, met uitzondering voor wat de erkenning betreft, gelijkgesteld met een erkend uitzendbureau. Meer bepaald moest de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening de collectieve arbeidsovereenkomsten naleven gesloten voor en van toepassing op de uitzendkrachten. Vanaf 1 december 1981 kon de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening dus volledig als werkgever optreden voor de uitzendkrachten die ter beschikking van gebruikers werden gesteld, naar het voorbeeld van wat reeds bestond voor de privé-uitzendbureaus. (127)

Door een Decreet van 20 maart 1984 werd de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding opgericht (128). Deze zou voor het Vlaamse Gewest onder meer tot taak krijgen: 'de uitzendkrachten die hij in dienst heeft genomen ter beschikking van gebruikers stellen met het oog op de uitvoering van een tijdelijke arbeid. De V.D.A.B. wordt voor deze activiteit, met uitzondering van hetgeen de erkenning betreft, gelijkgesteld met een erkend uitzendbureau, meer bepaald inzake de naleving van de collectieve arbeidsovereenkomsten gesloten voor en van toepassing op de uitzendkrachten'. (art. 4, 6°) De bepalingen van dit decreet traden pas in werking na de afschaffing van deze taken door het Rijk, in hoofde van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening. (art. 28)

In het besluit van de Vlaamse Executieve van 21 december 1988 houdende de organisatie van de arbeidsbemiddeling en de beroepsopleiding (129), werd bepaald dat de V.D.A.B. een hoofdbestuur en subregionale tewerkstellingsdiensten zou omvatten. (art. 2) Het Beheerscomité van de V.D.A.B. kan de subregionale tewerkstellingsdiensten met bijzondere administratieve werkingseenheden uitrusten, om hun taak als uitzendbureau uit te voeren. (art. 134) De Executieve zal de nadere toepassingsregels voor de uitzendarbeid bepalen, op voorstel of na raadpleging van het Beheerscomité van de V.D.A.B.. (art. 135) (130) De inkomsten en uitgaven met betrekking tot de uitzendarbeid moeten door de V.D.A.B. afzonderlijk worden begroot. (art. 136)

## 2.b. Waalse Gewest

Het koninklijk besluit van 16 december 1981 houdende regeling van de terbeschikkingstelling van werknemers ten behoeve van gebruikers door de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening in het Waalse Gewest (131) bevatte ongeveer dezelfde bepalingen als het koninklijk besluit van 2 december 1981 voor het Vlaamse Gewest.

---

(125) *B.S.*, 9 januari 1982, 114. (Dit koninklijk besluit werd genomen op voordracht van de Voorzitter van de Vlaamse Executieve en na beraadslaging van de Vlaamse Executieve.)

(126) Art. 7, § 1, derde lid, a) Besluitwet 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders.

(127) Zie RUELENS, R., "R.V.A. als uitzendbureau", *Or.*, 1983, 174-176.

(128) Decreet 20 maart 1984 houdende oprichting van de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling, *B.S.*, 12 mei 1984, 6422 en Decreet 20 maart 1984 houdende uitbreiding van de bevoegdheden van de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling, *B.S.*, 12 mei 1984, 6421.

(129) *B.S.*, 14 januari 1989, 730.

(130) De Vlaamse Executieve bepaalde dat de tarieven aangerekend aan de gebruikers worden vastgesteld door op de bruto-uurlonen van de uitzendkrachten een coëfficiënt toe te passen, die kan aangepast worden, inzonderheid in functie van de elementen waaruit hij is samengesteld; door de bijkomende aanrekening van de effectieve loonmatiging op deze bruto-uurlonen en de aanrekening van eventuele met de gebruiker overeengekomen voordelen. (B. VI. Ex. 3 mei 1989 tot uitvoering van artikel 135 van het besluit van 21 december 1988 houdende de organisatie van de Arbeidsbemiddeling en de Beroepsopleiding, betreffende de toepassingsregelingen van uitzendarbeid, *B.S.*, 21 juli 1989, 12805.)

(131) *B.S.*, 24 maart 1982, 3289. (Dit koninklijk besluit werd genomen op voordracht van de Minister van het Waalse Gewest en op advies van de Executieve van het Waalse Gewest.)



Ook hier kon de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening volledig als werkgever optreden voor de uitzendkrachten die ter beschikking van gebruikers werden gesteld. De Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening was onderworpen aan alle wettelijke, reglementaire en conventionele bepalingen van toepassing op de uitzendbureaus, met uitzondering van de bepalingen betreffende de erkenning. De toepassingsmodaliteiten zouden bepaald worden door het lid van de Waalse Gewestexecutieve bevoegd inzake tewerkstelling, na advies van het Beheerscomité van de R.V.A.. Het koninklijk besluit van 16 december 1981 had ook uitwerking met ingang van 1 december 1981.

Dit koninklijk besluit werd uitgevoerd door het ministerieel besluit van 7 juli 1982 (132). Hierin werd gesteld dat de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening de algemene voorwaarden moest bepalen van de terbeschikkingstelling van werknemers ten behoeve van gebruikers. De tarieven aangerekend aan de gebruikers zouden worden vastgesteld door op de bruto-uurlonen van de uitzendkrachten een coëfficiënt toe te passen, die zou kunnen aangepast worden, inzonderheid in functie van de elementen waaruit hij is samengesteld. (art. 1, § 1 en 2)

De eventuele winsten kwamen toe aan de openbare dienst voor tijdelijke arbeid van het Waalse Gewest en moesten aangewend worden ter bevordering van de werking ervan. (art. 1, § 4)

Door het Decreet van de Waalse Gewestraad van 16 december 1988 werd "l'Office régional de l'Emploi" opgericht (later uitgebreid tot "l'Office communautaire et régional de la formation professionnelle et de l'emploi (Forem)"). (133) Deze dienst heeft onder meer de hierboven vermelde taken van de R.V.A. overgenomen. (134)

## **2.c. Brusselse Gewest**

Voor het Brusselse Gewest werd bij koninklijk besluit van 24 februari 1982 ongeveer dezelfde regeling getroffen als voor de andere gewesten. (135)

Ook hier kon de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening volledig als werkgever optreden voor de uitzendkrachten die ter beschikking van gebruikers werden gesteld. De Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening was onderworpen aan alle wettelijke, reglementaire en conventionele bepalingen van toepassing op de uitzendbureaus, met uitzondering van de bepalingen betreffende de erkenning. Het koninklijk besluit van 24 februari 1982 had eveneens uitwerking met ingang van 1 december 1981.

Dit koninklijk besluit werd uitgevoerd door het ministerieel besluit van 25 juni 1982. (136) Hierin werd gesteld dat de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening de algemene voorwaarden moest bepalen van de terbeschikkingstelling van werknemers ten behoeve van gebruikers. De tarieven aangerekend aan de gebruikers zouden worden vastgesteld door op de bruto-uurlonen van de uitzendkrachten een coëfficiënt toe te passen, die kon aangepast worden, inzonderheid in functie van de elementen waaruit hij is samengesteld. (art. 1, § 1 en 2)

Eventuele winsten kwamen toe aan de openbare dienst voor tijdelijke arbeid van het Brusselse Gewest en moesten aangewend worden ter bevordering van de werking ervan. (art. 1, § 4)

Door het koninklijk besluit van 16 november 1988 tot vaststelling van de organisatie en de werking van de Brusselse Gewestelijke Dienst voor arbeidsbemiddeling, afgekort B.G.D.A., (137) werden onder meer de hierboven vermelde taken van de R.V.A. aan deze Dienst overgedragen. Deze Dienst kan dus in het Brusselse Gewest uitzendkrachten die hij heeft in dienst genomen ter beschikking stellen van gebruikers met het oog op de uitvoering van tijdelijke arbeid toegelaten door of krachtens de wet van

(132) M.B. 7 juli 1982 tot uitvoering van het koninklijk besluit van 16 december 1981 houdende regeling van de terbeschikkingstelling van werknemers ten behoeve van gebruikers door de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening in het Waalse Gewest, *B.S.*, 4 september 1982, 10223. (Dit ministerieel besluit werd genomen door de Minister van de Waalse Economie.)

(133) Art. 1 en 27 Décret du Conseil régional wallon du 16 décembre 1988 portant création de l'Office régional de l'Emploi, *B.S.*, 1 februari 1989, 1966.

(134) Art. 2 en 39 Décret du Conseil régional wallon du 16 décembre 1988 portant création de l'Office régional de l'Emploi, *B.S.*, 1 februari 1989, 1966.

(135) K.B. 24 februari 1982 houdende regeling, voor het Brusselse Gewest, van de terbeschikkingstelling van werknemers ten behoeve van gebruikers door de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening, *B.S.*, 6 april 1982.

(136) M.B. 25 juni 1982 tot uitvoering van het koninklijk besluit van 24 februari 1982 houdende regeling, voor het Brusselse Gewest, van de terbeschikkingstelling van werknemers ten behoeve van gebruikers door de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening, *B.S.*, 1 juli 1982, 7834. (Dit ministerieel besluit werd genomen door de Staatssecretaris voor het Brusselse Gewest.)

(137) *B.S.*, 17 december 1988, 17381.

24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers. (art. 4, 6°)

#### **XI. Definitieve regeling van de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers**

De definitieve regeling van de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers kwam er tenslotte door de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers (138).

Wat er tussen 1981 en 1987 is gebeurd en waaraan de vertraging bij de totstandkoming van deze definitieve wet precies te wijten is, is volgens J. Van Hecke ook tijdens de discussie in de Kamercommissie niet duidelijk tot uiting gekomen. (139) Minister van Tewerkstelling en Arbeid, M. Hansenne, liet doorschemeren dat onder meer bepaalde bezwaren van politieke aard binnen de Regering, voor vertraging hadden gezorgd. (140) Volgens sommigen waren deze bezwaren vooral te situeren bij de P.R.L. (en dan voornamelijk bij Minister J. Gol), die de invloed van de werknemersorganisaties te groot vond in de voorgelegde voorontwerpen van wet. Deze klip heeft men blijkbaar weten te omzeilen door in artikel 1, § 5 van de wet te bepalen dat de na te leven procedure en de duur van de tijdelijke arbeid zou worden geregeld bij een door de Koning algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeids-overeenkomst, afgesloten in de Nationale Arbeidsraad, in de volgende gevallen :

- \* de vervanging van een werknemer waarvan de arbeidsovereenkomst beëindigd werd;
- \* bij buitengewone vermeerdering van werk;
- \* bij staking of lock-out bij de gebruiker.

Deze aangelegenheden werden vroeger in de wet zelf geregeld.

Inzake de erkenning van de uitzendbureaus werd voor het Vlaamse Gewest een definitieve regeling getroffen in het Decreet van 6 maart 1991 houdende regeling tot erkenning van de uitzendbureaus in het Vlaamse Gewest (141) en het Besluit van de Vlaamse Executieve van 27 maart 1991 tot uitvoering van het decreet van 6 maart 1991 houdende regeling tot erkenning van de uitzendbureaus in het Vlaamse Gewest (142). (cf. infra Hoofdstuk III., I.)

Een definitieve regeling inzake de erkenning van de uitzendbureaus werd voor het Waalse Gewest getroffen in het Decreet van 27 juni 1991 betreffende de erkenning van uitzendbureaus (143). (cf. infra Hoofdstuk III., II.)

#### **Hoofdstuk II. Definitieve reglementering in de Wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers en de uitvoeringsbesluiten ervan**

---

(138) B.S., 20 augustus 1987, 12405. Het wetsontwerp dat uitmondde in de wet van 24 juli 1987 werd neergelegd in de Kamer van Volksvertegenwoordigers op 11 februari 1987. (*Gedr. St.*, Kamer, 1986-87, nr. 762/1) De Nationale Arbeidsraad had hierover uit eigen beweging advies uitgebracht op 25 mei 1982 (advies nr. 719) en op vraag van de Minister van Tewerkstelling en Arbeid op 4 juli 1985 (advies nr. 819).

(139) *Hand.*, Kamer, 1986-87, 20 mei 1987, 1532.

(140) *Hand.*, Kamer, 1986-87, 20 mei 1987, 1534.

(141) B.S., 1 mei 1991, 9319.

(142) B.S., 1 mei 1991, 9326.

(143) Décret du 27 juin 1991 du Conseil régional wallon relatif à l'agrément des entreprises de travail intérimaire, B.S., 13 septembre 1991, 20093.

## I. Reglementering van de tijdelijke arbeid en van de arbeidsovereenkomst voor uitvoering van tijdelijke arbeid

### 1. De tijdelijke arbeid

#### 1.a. Begripsomschrijving

Artikel 1, § 1 van de wet van 24 juli 1987 (144) definieert het begrip tijdelijke arbeid : "Tijdelijke arbeid is de activiteit die op grond van een arbeidsovereenkomst wordt uitgeoefend en tot doel heeft in de vervanging van een vaste werknemer te voorzien of te beantwoorden aan een buitengewone vermeerdering van werk of te zorgen voor de uitvoering van een uitzonderlijk werk".

Een werknemer kan in dienst genomen worden voor de uitvoering van een tijdelijke arbeid hetzij rechtstreeks door een werkgever, hetzij door de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening (of de geregionaliseerde diensten) of door een uitzendbureau om ter beschikking te worden gesteld van een gebruiker.

#### 1.b. Vervanging van een vaste werknemer

Onder vervanging van een vaste werknemer (145) wordt verstaan :

- 1° de tijdelijke vervanging van een werknemer wiens arbeidsovereenkomst in haar uitvoering is geschorst, behoudens bij gebrek aan werk wegens economische oorzaken of bij slechte weersomstandigheden. (art. 1, § 2, 1°)

In de Memorie van Toelichting wordt duidelijk gesteld dat hier *alle* gevallen van schorsing worden bedoeld, dus zowel de wettelijke als de conventionele schorsingen. (146)

Verder wordt in de Memorie van Toelichting gepreciseerd dat, indien de tijdelijke werknemer die een vaste werknemer vervangt zijn werk moet onderbreken ingevolge een schorsing van de uitvoering van zijn overeenkomst (bv. wegens ziekte), een andere tijdelijke werknemer zal kunnen aangeworven worden om het werk onder dezelfde voorwaarden voort te zetten. (147)

Volgens R. Blanpain kan in geval van een voorzienbare vervanging van een vaste werknemer, bv. bij zwangerschap of militaire dienst, de tijdelijke werknemer een korte tijd op voorhand ingeschakeld worden met het oog op een vlotte, efficiënte realisatie van de vervanging. (148)

De duur van de vervanging is hier niet beperkt en de vervanging is evenmin onderworpen aan bepaalde voorwaarden of modaliteiten. Om deze redenen blijkt in de praktijk, volgens enkele bevoorrechte getuigen, dat in de overgrote meerderheid van de gevallen tijdelijke arbeid en vooral uitzendarbeid officieel gebeurt om te voorzien in de tijdelijke vervanging van een werknemer wiens arbeidsovereenkomst in haar uitvoering is geschorst ! (149)

- 2° de tijdelijke vervanging van een werknemer wiens arbeidsovereenkomst is beëindigd. (art. 1, § 2, 2°)

Voor de in dit geval na te leven procedure en de duur van de tijdelijke arbeid, cf. infra 1.d. en 1.d.1.

- 
- (144) Wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers, *B.S.*, 20 augustus 1987, 12405.
- (145) De Minister van Tewerkstelling en Arbeid stelde dat als vaste werknemer moet worden beschouwd : elke werknemer die niet onder deze wet valt, dus werknemers (eventueel in een proefperiode) aangeworven met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, voor bepaalde tijd, voor een duidelijk omschreven werk, voor vervanging enz. die niet onder de toepassing van de wet van 24 juli 1987 vallen. (*Gedr. St.*, Kamer, 1974-75, nr. 627/11, 17.)
- (146) M.v.T., *Gedr. St.*, Kamer, 1986-87, nr. 762/1, 3.
- (147) M.v.T., *Gedr. St.*, Kamer, 1986-87, nr. 762/1, 3. Dezelfde bemerking maakte de Nationale Arbeidsraad reeds in zijn commentaar bij artikel 2, §1 van de CAO nr. 36 van 27 november 1981 houdende conservatoire maatregelen betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers, algemeen verbindend verklaard bij K.B. 9 december 1981, *B.S.*, 6 januari 1982, 28 en ook in zijn advies nr. 676 van 27 februari 1981.
- (148) BLANPAIN, R., "Uitzendarbeid", in *Arbeidsrecht*, BLANPAIN, R. (ed.), Brugge, Die Keure, losbl., II-9, 26, nr. 41.
- (149) ROSSEEL, E. en VILROKX, J., *Atypisch Belgisch. Personeelsflexibilisering in het Belgisch bedrijfsleven 1975-1990*, Leuven, Acco, 1992, 239.

Bij tijdelijke vervanging van een vaste werknemer moet de tijdelijke werknemer tot dezelfde beroeps-categorie behoren nl. arbeiders of bedienden. (art. 1, § 3)

### 1.c. Uitvoering van een uitzonderlijk werk

Onder uitzonderlijk werk worden de werkzaamheden verstaan die de Koning bepaalt op voorstel van het Paritair Comité van de betrokken bedrijfstak of van de Nationale Arbeidsraad indien geen Paritair Comité werd opgericht of indien het bestaande Paritair Comité niet werkt of indien de vraag tot de bevoegdheid van verschillende Paritaire Comités behoort.

De uitvoering ervan mag drie maanden niet overschrijden. De Koning kan deze termijn verlengen, na advies van het Paritair Comité voor de uitzendarbeid of van de Nationale Arbeidsraad indien dat Paritair Comité niet werkt. (art. 1, § 4) De Minister stelde in de Kamercommissie, dat er geen enkele limiet is voorzien in de wet zelf voor deze verlenging, omdat de duur van een eventuele verlenging sterk kan verschillen van sector tot sector. Het is aan het betrokken Paritair Comité of aan de Nationale Arbeidsraad om in zijn advies een termijn voor te stellen. (150)

Om elk vacuüm te voorkomen, bepaalt artikel 47, eerste lid van de wet van 24 juli 1987 dat bij ontstentenis van een koninklijk besluit genomen op basis van artikel 1, § 4, het artikel 2, § 5 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 36 gesloten in de Nationale Arbeidsraad op 27 november 1981 van kracht blijft.

Dit artikel bepaalt (er is vooralsnog geen K.B. genomen op basis van artikel 1, § 4) dat, voor zover het gaat om werkzaamheden die niet behoren tot de gewone bedrijvigheden van de onderneming die op tijdelijke arbeid beroep doet, als uitzonderlijk werk wordt beschouwd :

- 1° werkzaamheden in verband met de voorbereiding, de werking en de voltooiing van jaarbeurzen, salons, congressen, studiedagen, seminars, openbare manifestaties, stoeten, tentoonstellingen, recepties, marktstudies, enquêtes, verkiezingen, speciale promoties, vertalingen, verhuizingen;
- 2° het lossen van vrachtwagens, op voorwaarde dat de vakbondsafvaardiging van de onderneming die beroep doet op tijdelijke arbeid vooraf haar instemming heeft betuigd;
- 3° secretariaatswerk voor zakenlui die tijdelijk in België verblijven;
- 4° werkzaamheden voor ambassades, consulaten en internationale organen, op voorwaarde dat de Belgische representatieve werknemersorganisaties (151) vooraf toelating hebben verleend;
- 5° werkzaamheden met het oog op de kortstondige uitvoering van gespecialiseerde opdrachten die een bijzondere beroepsbekwaamheid vereisen. In dit geval verwittigt de gebruiker ten minste 24 uur vooraf de bevoegde ambtenaar belast met het toezicht. De gebruiker mag deze werkzaamheden niet door werknemers laten uitvoeren zonder vooraf beroep te hebben gedaan op de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening. Daarenboven wordt het voorafgaand akkoord gevraagd van de vakbondsafvaardiging van het personeel van de gebruiker of, bij ontstentenis daarvan, van de werknemersorganisaties die vertegenwoordigd zijn in het Paritair Comité waaronder die onderneming ressorteert. In geval van onenigheid in de vakbondsafvaardiging kan dit akkoord verleend worden door het bevoegd Paritair Comité;
- 6° werkzaamheden waarvoor een werkgever bij het instellen van nieuwe functies of in afwachting van een indienstneming geen werknemers op de arbeidsmarkt heeft kunnen vinden, na beroep te hebben gedaan op de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening;
- 7° werkzaamheden bedoeld bij artikel 26 van de Arbeidswet van 16 maart 1971, d.w.z. arbeid om het hoofd te bieden aan een voorgekomen of dreigend ongeval en dringende arbeid aan machines of materieel en arbeid die door een onvoorziene noodzakelijkheid wordt vereist, voor zover de uitvoering ervan buiten de arbeidsuren onontbeerlijk is om een ernstige belemmering van het bedrijf te voorkomen;

---

(150) Verslag, *Gedr. St.*, Kamer, 1986-87, nr. 762/4, 6.

(151) Voor de bepaling van de 'Belgische representatieve werknemersorganisaties' kan verwezen worden naar artikel 3 van de Wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités. Representatieve werknemersorganisaties zijn :

1. de interprofessionele organisaties van werknemers, die voor het gehele land zijn opgericht, die in de Centrale Raad voor het bedrijfsleven en in de Nationale Arbeidsraad vertegenwoordigd zijn en die tenminste 50.000 leden tellen;
2. de vakorganisaties die aangesloten zijn bij of deel uitmaken van een onder 1. genoemde interprofessionele organisatie.

8° de werken van inventarissen en balansen : de duur van uitvoering van die werken is beperkt tot zeven dagen per kalenderjaar.

Tenzij anders vermeld, kan dit uitzonderlijk werk gebeuren zonder voorafgaande toestemming.

De uitvoering van uitzonderlijke werkzaamheden is eveneens toegelaten, zonder voorafgaande toestemming, in de diensten van de Commissie van de Europese Gemeenschappen ter uitvoering van werkzaamheden in de administratieve en sociale diensten, alsmede in de restauratiesector, onder de voorwaarden en de modaliteiten die waren bepaald in het koninklijk besluit van 18 oktober 1979. (152) Dat koninklijk besluit bevatte enkele specifieke bepalingen voor de uitzendkrachten. In principe kan de uitzendkracht, zonder onderbreking, niet langer dan zes maanden ter beschikking worden gesteld van de Commissie. Een nieuwe tewerkstelling als uitzendkracht kan slechts plaats hebben na een onderbreking van ten minste een maand. Deze beperking geldt niet wanneer uitzendkrachten aangeworven zijn voor bijzondere arbeidsprestaties waartoe werd besloten door de communautaire overheden, in het kader van een arbeidsovereenkomst voor een duidelijk omschreven werk. In het koninklijk besluit werd ook het maximum aantal uitzendkrachten per maand vastgelegd voor de jaren 1979 en 1980. Voor 1980 bedroeg dit bijvoorbeeld 150 werknemers voor de administratieve en sociale diensten en 10 werknemers voor de restauratiesector. Van deze grenzen kon worden afgeweken, indien de Belgische Minister van Tewerkstelling en Arbeid binnen tien werkdagen de gemotiveerde inlichtingen ontving. (153)

Deze lijst kan worden uitgebreid of beperkt bij collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in een paritair comité waaronder de gebruiker ressorteert.

#### **1.d. Procedure en duur van de tijdelijke arbeid bepaald in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 47 van 18 december 1990**

In artikel 1, § 5 van de wet van 24 juli 1987 wordt bepaald dat de na te leven procedure en de duur van de tijdelijke arbeid zal worden geregeld bij een door de Koning algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, in de volgende gevallen :

- \* de vervanging van een werknemer waarvan de arbeidsovereenkomst beëindigd werd;
- \* bij buitengewone vermeerdering van werk (154);

---

(152) K.B. 18 oktober 1979 waarbij wordt toegestaan tijdelijke arbeid te verrichten ter uitvoering van bepaalde werkzaamheden in de diensten van de Commissie van de Europese Gemeenschappen, *B.S.*, 7 november 1979, 12714.

Bij koninklijk besluit van 7 februari 1980 werden voor de uitzendkrachten die bij de Commissie van de E.G. zijn tewerkgesteld, de tien feestdagen bepaald tijdens welke zij niet mogen worden tewerkgesteld, nl. 1 januari, Paasmaandag, 1 mei, 9 mei, Hemelvaartsdag, Pinkstermaandag, 21 juli, Tenhemelopneming, Allerheiligen en Kerstmis. (K.B. 7 februari 1980 houdende bepaling van de data van de feestdagen voor de uitzendkrachten die bij de Commissie van de Europese Gemeenschappen zijn tewerkgesteld, *B.S.*, 4 maart 1980, 2717.)

(153) Een openbaar bestuur zoals de Commissie van de Europese Gemeenschappen kan dus wel degelijk een gebruiker zijn in de zin van de wet. De wet maakt immers geen onderscheid tussen een fysisch persoon en een rechtspersoon en ze is van toepassing op de openbare en de privé-sector. (Zie *Arbrb. Brussel*, 30 mei 1983, *J.T.T.*, 1984, 13; *Arbrb. Brussel*, 12 januari 1987, *Rev. Liège*, 1987, 617, *J.T.T.*, 1987, 250.) Er is echter één uitzondering : het Hof van Justitie stelde namelijk dat nationale bepalingen die, in geval van niet-respecteren van bepaalde voorschriften betreffende uitzendarbeid, een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd doen ontstaan tussen de uitzendkracht en de gebruiker niet toepasselijk zijn op de instellingen van de E.G. Anders zou de autonomie van deze instellingen bij de benoeming van hun ambtenaren aangetast worden. (H.v.J., 3 oktober 1985, *Jur.*, 1985, 3229.) In dat geval is dus geen opzeggingsvergoeding verschuldigd en de hoofdelijke aansprakelijkheid van het uitzendbureau voor de betaling van een opzeggingsvergoeding is ook uitgesloten. (*Arbrb. Brussel*, 12 januari 1987, *Rev. Liège*, 1987, 617, *J.T.T.*, 1987, 250.)

Advocaat-Generaal P. Verloren van Themaat stelde in zijn conclusie van 4 juni 1985 dat bij handelingen in strijd met de betrokken nationale bepalingen, de nationale rechter de betrokken Gemeenschapsinstelling derhalve slechts zal kunnen veroordelen tot een passende schadevergoeding. (*Jur.*, 1985, 3228.)

(154) Bedoeld wordt 'buitengewone vermeerdering van werk' in de zin van artikel 25 van de Arbeidswet van 16 maart 1971 : "Om het hoofd te bieden aan een buitengewone vermeerdering van werk mogen de grenzen, vastgesteld bij of krachtens de bepalingen van deze afdeling, overschreden worden ingevolge een toelating verleend door de door de Koning aangewezen ambtenaar, mits akkoord van de vakbondsafvaardiging van de onderneming wanneer er een bestaat". In de Senaatscommissie verklaarde de Minister dat aan deze termen de klassieke interpretatie van het arbeidsrecht moet worden gegeven. De begripsbepalingen die elders voorkomen en algemeen geldend zijn, hoeven in deze wet niet te worden overgenomen. (Verslag, *Gedr. St.*, Senaat, 1986-87, nr. 558/2, 3.) Idem BLANPAIN, R., "Uitzendarbeid",

- \* bij staking of lock-out bij de gebruiker bedoeld door de bepalingen vervat in de hoofdstukken II en III van deze wet.

De Nationale Arbeidsraad oordeelde dat de procedure tot machtiging, zoals voorzien in de wet van 28 juni 1976, moest vereenvoudigd worden. De Raad achtte het wenselijk om deze procedure zelf, via een collectieve arbeidsovereenkomst, uit te werken. (155) Zoals de Raad van State ook opmerkte, werd in de wet van 24 juli 1987 dus een grote ruimte gelaten voor het sociaal overleg. (156)

Opnieuw om elk vacuüm te voorkomen, bepaalde artikel 47, derde lid dat bij ontstentenis van een bij koninklijk besluit algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst bedoeld bij artikel 1, § 5, de artikelen 2, § 2, 2° en 3°, § 3, § 4, en 17 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 36 van kracht bleven. (157)

Het duurde inderdaad tot 1991 vooraleer de door de Koning algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, tot stand kwam. De collectieve arbeidsovereenkomst nr. 47 van 18 december 1990, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, betreffende de na te leven procedure en de duur van de tijdelijke arbeid, werd algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 19 februari 1991 (158).

#### 1.d.1. Procedure en duur bij tijdelijke vervanging van een werknemer waarvan de arbeidsovereenkomst beëindigd werd

De collectieve arbeidsovereenkomst nr. 47 regelt in de eerste plaats de na te leven procedure en de duur van de tijdelijke arbeid, bij de tijdelijke vervanging van een werknemer waarvan de arbeidsovereenkomst beëindigd werd. (art. 3-4) Deze regeling is identiek aan de regeling in artikel 2, §2, 2° en 3° en § 3 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 36 van 27 november 1981. (159)

Wanneer de *arbeidsovereenkomst van de vaste werknemer beëindigd werd met een opzeggingstermijn of door ontslag om dringende reden* is de duur van de vervanging in het eerste geval beperkt tot drie maanden en in het tweede geval tot zes maanden, ingaand bij de beëindiging van de overeenkomst. De vervanging kan echter maar gebeuren onder de hierna vermelde voorwaarden en modaliteiten.

Indien er in de onderneming waar de werknemer moet worden vervangen een vakbondsafvaardiging bestaat, is de voorafgaande toestemming van die vakbondsafvaardiging nodig (160). Binnen drie

---

in *Arbeidsrecht*, BLANPAIN, R. (ed.), Brugge, Die Keure, losbl., II-9, 29-30, nr. 47; BOTTERMAN, C., "Tijdelijke arbeid, uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers, Deel I", *Kijk uit*, 1987, 236; CLAEYS, T., "Juridische aspecten van uitzendarbeid", in *Tendensen in het bedrijfsrecht*, Antwerpen, Kluwer, 1991, 163-164; MAGERMAN, K., "Uitzendarbeid", in *Sociaal Praktijkboek 1991-92*, Sociale Dienst VEV (ed.), Antwerpen, Kluwer rechtswetenschappen, 1991, 144 (Deze auteur stelt dat de gebruiker en de vakbondsafgevaardigden, of de werknemersorganisaties in het bevoegde paritair comité, in feite samen bepalen wanneer er sprake is van een buitengewone vermeerdering van werk.); EMEGENBIRN, B., "Le travail intérimaire", *Ors.*, 1992, 37; TILLEMANN, F., *Tijdelijke arbeid, uitzendarbeid en terbeschikkingstelling van werknemers*, Deurne, Kluwer rechtswetenschappen België, 1992, 23-24.

(155) M.v.T., *Gedr. St.*, Kamer, 1986-87, nr. 762/1, 4. Zie ook Nationale Arbeidsraad, advies nr. 819 van 4 juli 1985, 4-7.

(156) Adv. R.v.St., *Gedr. St.*, Kamer, 1986-87, nr. 762/1, 13-14.

(157) De wetgever had hier misschien de bedoeling enkel te verwijzen naar artikel 17, § 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 36 luidend als volgt: "Het uitzendbureau mag geen uitzendkrachten bij een gebruiker tewerkstellen of aan het werk houden in geval van staking of van lock-out of bij weigering of bij gebrek aan een akkoord, bedoeld bij artikel 2, §§ 3 en 4 van deze overeenkomst".

De wet van 24 juli 1987 verwijst echter naar artikel 17 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 36, zonder verdere specificering. Hier was een tekstverbetering toch wenselijk geweest, aangezien artikel 17, §2 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 36 niet volledig overeenstemt met de bepalingen van de wet van 24 juli 1987, meer bepaald strijdig is met artikel 8, laatste lid. (cf. infra)

(158) B.S., 20 maart 1991, 5698.

(159) In zijn commentaar bij deze regeling stelde de Nationale Arbeidsraad dat, indien het gaat om de vervanging van een werknemer in een onderneming die valt onder het toepassingsgebied van een gemengd Paritair Comité, het voorafgaand akkoord van de werknemersorganisaties moet gevraagd worden aan de organisaties van de beroepscategorie waartoe de betrokken werknemer behoort (werkmans of bediende).

(160) Er is unanimititeit vereist in de vakbondsafvaardiging. (Idem MAGERMAN, K., "Uitzendarbeid", in *Sociaal Praktijkboek 1991-92*, Sociale Dienst VEV (ed.), Antwerpen, Kluwer rechtswetenschappen, 1991, 142. Contra TILLEMANN, F., *Tijdelijke arbeid, uitzendarbeid en terbeschikkingstelling van werknemers*, Deurne, Kluwer rechtswetenschappen België, 1992, 21.)

werkdagen na de ontvangst van de toestemming moet de werkgever de bevoegde arbeidsinspecteur op de hoogte brengen. Wanneer de vakbondsafvaardiging niet akkoord gaat, is de vervanging onmogelijk. Bij ontstentenis van een vakbondsafvaardiging moet de werkgever vooraf de toestemming vragen van de werknemersorganisaties die vertegenwoordigd zijn in het Paritair Comité waaronder de onderneming ressorteert. Bij ontstentenis van een Paritair Comité of indien het bestaande Paritair Comité niet werkt, moet de werkgever vooraf de toestemming vragen van de werknemersorganisaties die in de Nationale Arbeidsraad vertegenwoordigd zijn. Bij toestemming van deze organisaties, of bij ontstentenis van een antwoord binnen de zeven dagen die volgen op de aanvraag, kan de werkgever overgaan tot de vervanging van de vaste werknemer. Hij moet wel de bevoegde inspecteur ervan op de hoogte brengen binnen een termijn van drie werkdagen, die aanvangt vanaf de ontvangst van de toestemming ofwel na het verloop van de termijn van zeven dagen.

In geval van onenigheid tussen de werknemersorganisaties vertegenwoordigd in het Paritair Comité of in de Nationale Arbeidsraad, meegedeeld binnen de zeven dagen volgend op de aanvraag, verwittigt de werkgever binnen een termijn van drie werkdagen de bevoegde inspecteur, met het verzoek de uiteenlopende standpunten te verzoenen. Bij mislukking van de verzoening vraagt de werkgever het advies van die bevoegde ambtenaar over het geschil. Zijn advies is bindend voor de betrokken partijen. Bij gebrek aan een gunstig advies binnen zeven dagen nadat de ambtenaar door de werkgever van de onenigheid tussen de organisaties werd verwittigd, mag de werkgever geen beroep doen op tijdelijke arbeid.

*De tijdelijke vervanging van de vaste werknemer wiens arbeidsovereenkomst anders beëindigd werd dan door ontslag met een opzeggingstermijn of door ontslag om dringende reden, is beperkt tot een periode van drie maanden ingaand bij de beëindiging van de overeenkomst. Verlengingen met een totale duur van maximum drie maanden zijn echter mogelijk. Deze vervanging is niet onderworpen aan bepaalde voorwaarden of modaliteiten, maar de verlenging daarentegen is wel onderworpen aan de zojuist besproken voorwaarden en modaliteiten.*

Wanneer er in de onderneming geen vakbondsafvaardiging bestaat, wordt anderzijds bepaald dat de werkgever in een aantal uitzonderlijke gevallen van beëindiging van de arbeidsovereenkomst, tot een tijdelijke vervanging mag overgaan zonder het akkoord of de machtiging te moeten afwachten. Met name wanneer de arbeidsovereenkomst beëindigd werd wegens het overlijden van de werknemer, wegens akkoord van de partijen om zonder opzeggingstermijn aan de overeenkomst een einde te stellen of wegens het ontslag van een werknemer om dringende reden, kan de werkgever voorlopig overgaan tot de vervanging van de vaste werknemer gedurende een periode van ten hoogste vijftien dagen, aanvangend op het ogenblik dat de aanvraag tot de werknemersorganisaties in het Paritair Comité of in de Nationale Arbeidsraad werd gedaan. Wanneer de werkgever uiteindelijk geen beroep mag doen op tijdelijke arbeid, moet hij onmiddellijk deze voorlopige tewerkstelling stopzetten. De werknemer behoudt wel het recht op het loon dat verschuldigd bleef tot het verstrijken van de termijn, waarvoor hij in dienst werd genomen.

#### **1.d.2. Procedure en duur bij buitengewone vermeerdering van werk**

In de tweede plaats regelt de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 47 van 18 december 1990 de na te leven procedure en de duur van de tijdelijke arbeid bij buitengewone vermeerdering van werk. (art. 5) Deze regeling is identiek aan de regeling in artikel 2, § 4 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 36 van 27 november 1981.

Bij buitengewone vermeerdering van werk is tijdelijke arbeid bijgevolg ook slechts toegelaten mits naleving van de voorwaarden en modaliteiten die hiervoor werden besproken (cf. supra 1.d.1.).

Wanneer er geen vakbondsafvaardiging is, geldt ook hier dat de werkgever voorlopig beroep mag doen op tijdelijke arbeid gedurende een periode van ten hoogste vijftien dagen, vanaf de aanvraag aan de werknemersorganisaties. Als er in de loop van éénzelfde kalenderjaar meerdere aanvragen zijn, is deze bepaling enkel van toepassing voor de eerste aanvraag die voor een technische bedrijfseenheid en voor een bepaalde categorie werknemers (arbeider of bediende (161)) wordt gedaan. Als uiteindelijk de

---

(161) Zie Nationale Arbeidsraad, advies nr. 719 van 25 mei 1982, 14.

werkgever geen beroep mag doen op tijdelijke arbeid, moet hij deze voorlopige tewerkstelling onmiddellijk stopzetten. De werknemer behoudt wel het recht op het loon dat verschuldigd bleef, tot het verstrijken van de termijn waarvoor hij in dienst genomen werd.

Bij buitengewone vermeerdering van werk, moet de werkgever in zijn aanvraag steeds het aantal betrokken werknemers vermelden en de periode gedurende welke de tijdelijke arbeid zal worden uitgeoefend. De aanvraag mag nooit betrekking hebben op een periode van meer dan één kalendermaand, maar ze is telkens hernieuwbaar. In geval van tewerkstelling in het buitenland mag de termijn van één maand overschreden worden.

#### **1.d.3. Tijdelijke afwijkingen op de toegelaten duur van de uitzendarbeid en op de procedure bij buitengewone vermeerdering van werk**

Op 18 december 1990 werd in de Nationale Arbeidsraad ook de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 47bis gesloten die tijdelijke afwijkingen invoert op de toegelaten duur *van de uitzendarbeid* bij buitengewone vermeerdering van werk, alsook op de procedure die in dat geval moet worden nageleefd. (162)

Ons inziens is het echter juridisch noodzakelijk dat deze CAO nr. 47bis ook zou gelden bij *tijdelijke arbeid* in geval van buitengewone vermeerdering van werk, om in overeenstemming te zijn met artikel 21 van de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers. Artikel 21 luidt immers als volgt : "De uitzendbureaus mogen alleen dan uitzendkrachten ter beschikking van gebruikers stellen en deze mogen alleen dan uitzendkrachten tewerkstellen wanneer het gaat om de uitvoering van een in artikel 1 bedoelde of toegelaten tijdelijke arbeid". Nu geldt voor uitzendarbeid in geval van buitengewone vermeerdering van werk een eenvoudiger procedure dan voor tijdelijke arbeid, in geval van buitengewone vermeerdering van werk.

Omwille van de overzichtelijkheid van de procedure, wordt de CAO nr. 47bis toch hier besproken, bij de tijdelijke arbeid.

De CAO nr. 47bis trad in werking op 1 februari 1991 en houdt op van kracht te zijn op 31 januari 1993. (art. 4) (163) De inhoud van deze CAO ziet er uit als volgt :

\* Indien er een vakbondsafvaardiging is in de onderneming en deze, bij toepassing van artikel 5, § 1 van de CAO nr. 47, om toestemming wordt verzocht ten einde uitzendarbeid te laten verrichten wegens buitengewone vermeerdering van werk, dan mag die aanvraag meer dan één kalendermaand bestrijken, in afwijking van artikel 5, § 1, tweede lid van de CAO nr. 47. De toestemming van de vakbondsafvaardiging heeft dan zowel betrekking op het aantal betrokken werknemers als op de periode gedurende welke de uitzendarbeid zal worden verricht. (art. 2)

\* Bij ontstentenis van een vakbondsafvaardiging, moet de bij artikel 5, § 2 van de CAO nr. 47 bepaalde procedure niet worden nageleefd, indien aan de twee volgende voorwaarden wordt voldaan :

- het gaat om een beroep op uitzendarbeid voor een periode van hoogstens zes maanden;
- de gebruiker of het uitzendbureau dient aan het Sociaal Fonds voor de uitzendkrachten de naam en het adres van de gebruiker mee te delen, alsook het nummer van het paritair comité waaronder deze laatste ressorteert; indien de gebruiker genoemde gegevens meedeelt moet hij bovendien de naam van het betrokken uitzendbureau vermelden; deze mededeling moet ten laatste gebeuren op het einde van de kalendermaand volgend op deze gedurende welke de ter beschikkingstelling van de uitzendkracht een aanvang heeft genomen. (art. 3, § 1)

De aan het Sociaal Fonds meegedeelde namen van de gebruikers moeten binnen de 15 dagen na het einde van elke kalendermaand op een geïndividualiseerde wijze aan de vertegenwoordigers van de werknemersorganisaties, die in de Raad van Beheer van het Fonds zitting hebben, worden meegedeeld. (art. 3, § 2) Op schriftelijk verzoek van één of verscheidene van de genoemde werknemersorganisaties, moet de termijn gedurende welke de gebruiker op uitzendarbeid beroep

---

(162) Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 47 bis van 18 december 1990, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, betreffende de uitzendarbeid in geval van buitengewone vermeerdering van werk, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 5 maart 1991, *B.S.*, 17 mei 1991, 10495.

(163) Deze CAO zal echter zeer waarschijnlijk (retroactief) verlengd worden, met enkele aanpassingen, in de nabije toekomst. In de praktijk wordt de CAO nr. 47bis, ook na 31 januari 1993, nog steeds toegepast.



wenst te doen, worden ingekort. Dit schriftelijk verzoek wordt gericht tot het betrokken uitzendbureau, binnen de 15 dagen na het tijdstip waarop de vertegenwoordigers van de werknemersorganisaties de door het Fonds meegedeelde gegevens hebben ontvangen. Het uitzendbureau brengt het verzoek onmiddellijk ter kennis van de gebruiker, die er gevolg moet aan geven binnen de 7 dagen na het ogenblik van de verzending van het verzoek aan het uitzendbureau. Behoudens andersluidende eenparige beslissing van de Nationale Arbeidsraad, mag de termijn gedurende welke de gebruiker op uitzendarbeid beroep wenst te doen echter niet beneden de drie maanden dalen. (art. 3, § 3)

Wat de UPEDI-leden en de T-diensten betreft, hebben de vakbonden in de collectieve arbeidsovereenkomst van 18 december 1990 betreffende de oprichting van een commissie van goede diensten (164), de verbintenis aangegaan zich niet te zullen verzetten tegen de hogervermelde periode van zes maanden vooraleer het dossier door de commissie van goede diensten is onderzocht. De uitzendbureaus hebben er zich in deze CAO toe moeten verbinden bijkomende inlichtingen aan de commissie van goede diensten over te maken en haar aanbevelingen op te volgen.

Wanneer het beroep op uitzendarbeid de hogervermelde termijn van zes maanden of de krachtens artikel 3, § 3 verkorte termijnen overschrijdt, moet de procedure vermeld in artikel 5, § 2 van de CAO nr. 47 worden nageleefd. (art. 3, § 4)

#### 1.d.4. Procedure en duur in geval van staking of lock-out bij de gebruiker

De collectieve arbeidsovereenkomst nr. 47 van 18 december 1990 regelt ook de na te leven procedure en de duur van de tijdelijke arbeid, in geval van staking of lock-out bij de gebruiker. Een uitzendbureau mag geen uitzendkrachten bij een gebruiker tewerkstellen of aan het werk houden in geval van staking of van lock-out. (art. 6) Deze bepaling is identiek aan de bepaling in artikel 17, § 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 36 van 27 november 1981. (165)

Uit de libellering van artikel 1, § 5 van de wet van 24 juli 1987 moet geconcludeerd worden dat tijdelijke arbeid bij staking of lock-out mogelijk is, op voorwaarde dat deze wordt gepresteerd op grond van een door artikel 2 bedoelde arbeidsovereenkomst *voor uitvoering van tijdelijke arbeid*. (166)

---

(164) Deze CAO werd gesloten buiten de Nationale Arbeidsraad tussen UPEDI, de Algemene Centrale van het ABVV, de BBTK, het ACV en de ACLVB. Door de ondertekenende partijen werd een paritair samengestelde commissie van goede diensten opgericht die de facto zou fungeren als een verzoeningsbureau van een Paritair Comité. Deze CAO trad in werking op 1 februari 1991 en houdt op van kracht te zijn op 31 januari 1993. Maar ook deze CAO zal zeer waarschijnlijk in de nabije toekomst verlengd worden, met enkele aanpassingen. De commissie van goede diensten zou namelijk bevoegd worden voor de hele uitzendsector.

(165) Volgens Weymans en Muyldermans, juridisch adviseur en directeur van UPEDI, moet het verbod om uitzendkrachten bij staking of lock-out tewerk te stellen of aan het werk te houden, per beroepscategorie beoordeeld worden. Wanneer alleen het vaste werklidenpersoneel bij een staking betrokken is, zou het uitzenden van bedienden dus niet verboden zijn. Zij stellen ook dat het verbod per bedrijfszetel of per dienst moet worden beschouwd, wanneer de functies duidelijk gedifferentieerd zijn. (WEYMANS, V. en MUYLDERMANS, H., "Interimarbeid", in *Interimarbeid*, Reeks Onderneming & Sociaal Recht nr. 3, Diegem, Ced. Samsom, 1993, 39.)

Welke is de invloed van een staking bij de gebruiker ten aanzien van de arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid, wanneer de gebruiker afziet van het gebruik van de uitzendkracht tijdens de staking?

Volgens de Arbeidsrechtbank te Charleroi moest het uitzendbureau, in geval van staking of lock-out bij de gebruiker, de uitzendkracht bij een andere gebruiker tewerkstellen of hem het loon betalen. De uitzendkracht was bijgevolg nooit onvrijwillig werkloos in geval van staking. (Arbrb. Charleroi, 19 februari 1982, *J.T.T.*, 1982, 252, *Rev. Rég. Dr.*, 1982, 264.)

Het Arbeidshof te Luik stelde echter dat de staking bij de gebruiker een geval van overmacht was, die de uitvoering van de arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid schorste. Het uitzendbureau moest voor die periode geen loon betalen, tenzij anders was overeengekomen. De uitzendkracht was onvrijwillig werkloos en had bijgevolg recht op werkloosheidsuitkeringen. (Arbh. Luik, 4 november 1983, *T.S.R.*, 1984, 309; Arbh. Luik, 20 december 1983, *J.T.T.*, 1985, 65. Idem CLAEYS, T. en SCHEYVAERTS, H., "Travail temporaire, travail intérimaire et mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs", *J.T.T.*, 1976, 332; ENGELS, C., "Staking en lock-out : gevolgen ten aanzien van de individuele arbeidsovereenkomst", in *Werkstaking - lock-out en arbeidsrecht en sociale zekerheidsrecht*, ENGELS, C. (ed.), R.S.R. nr. 34, Antwerpen, Kluwer rechtswetenschappen, 1988, 66-68. Dit standpunt kan worden bijgetreden.)

(166) Adv. R.v.St., *Gedr. St.*, Kamer, 1986-87, nr. 762/1, 15; BOTTERMAN, C., "Tijdelijke arbeid, uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers (deel II)", *Kijk Uit*, 1991, 143. Dit houdt dus een afwijking in ten opzichte van artikel 11ter van de WAO, waarin gesteld wordt dat een vervangingsovereenkomst niet kan gesloten worden ter vervanging van een werknemer wiens arbeidsovereenkomst is geschorst wegens staking of lock-out.

Ten onrechte stelde de Minister in de Senaatscommissie, dat er tijdens een staking geen beroep kan gedaan worden op *tijdelijke arbeidskrachten*, tenzij er terzake een overeenkomst is gesloten in de

## 2. De arbeidsovereenkomst voor uitvoering van tijdelijke arbeid

De arbeidsovereenkomst voor uitvoering van tijdelijke arbeid wordt gesloten hetzij voor een bepaalde tijd, hetzij voor een duidelijk omschreven werk, hetzij ter vervanging van een vaste werknemer, onder de bij deze wet gestelde voorwaarden. (art. 2)

Behoudens de afwijkende bepalingen vastgesteld in de wet van 24 juli 1987 en de uitvoeringsbesluiten ervan, gelden voor de arbeidsovereenkomst voor uitvoering van tijdelijke arbeid alle bepalingen van de WAO (het gemeen arbeidsovereenkomstenrecht).

Wanneer partijen opeenvolgende arbeidsovereenkomsten sluiten voor de uitvoering van tijdelijke arbeid, worden zij niet verondersteld een overeenkomst voor onbepaalde tijd te hebben aangegaan, en dit wegens de specifieke aard van de tijdelijke arbeid. (art. 3) (167)

De arbeidsovereenkomst voor uitvoering van tijdelijke arbeid moet schriftelijk worden vastgesteld uiterlijk op het tijdstip waarop de werknemer in dienst treedt. De reden (168), en in voorkomend geval, de duur van de overeenkomst en de reden van de vervanging (169) moeten in de overeenkomst worden opgenomen. Bij ontstentenis van dit geschrift gelden de regels inzake de voor onbepaalde tijd gesloten arbeidsovereenkomsten. De werknemer kan dan echter binnen zeven dagen na de indiensttreding zonder opzegging noch vergoeding de overeenkomst beëindigen (170). (art. 4)

Artikel 4 houdt een wijziging in ten opzichte van de wet van 28 juni 1976 en de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 36 van 1981. Er wordt immers geen onderscheid meer gemaakt tussen de bedoeling om een arbeidsovereenkomst voor uitvoering van tijdelijke arbeid te sluiten enerzijds en de eigenlijke overeenkomst anderzijds. Volgens de Nationale Arbeidsraad was dit onderscheid hier niet passend, vermits de werkgever in casu op tijdelijke arbeid een beroep doet door middel van een rechtstreekse indienstneming.

Bovendien moet de eigenlijke overeenkomst voor uitvoering van tijdelijke arbeid nu worden vastgesteld uiterlijk op het tijdstip van de indiensttreding terwijl dit vroeger uiterlijk binnen twee werkdagen na de indiensttreding moest gebeuren. (171)

Ten slotte wordt nu voor het eerst bepaald dat de reden, alsmede in voorkomend geval, de duur van de overeenkomst en de reden van de vervanging in de overeenkomst moeten worden opgenomen. (172)

---

Nationale Arbeidsraad. Artikel 1, § 5 slaat immers enkel op de staking of de lock-out bij de gebruiker, bedoeld in de hoofdstukken II (uitzendarbeid) en III (terbeschikkingstelling van werknemers ten behoeve van gebruikers) van deze wet. (Verslag, *Gedr. St.*, Senaat, 1986-87, nr. 558/2, 3.)

Later herzag de Minister zijn standpunt en stelde dat artikel 1, § 5 wel toelaat dat een welbepaalde tijdelijke arbeid wordt verricht in een bedrijf waar gestaakt wordt. (Verslag, *Gedr. St.*, Senaat, 1986-87, nr. 558/2, 4.)

(167) Deze bepaling wijkt af van artikel 10 van de WAO. De inhoud van de artikelen 2 en 3 van de wet van 24 juli 1987 wijkt ook af van artikel 11 ter van de WAO in zoverre er geen beperking is wat de duur van de arbeidsovereenkomst voor uitvoering van tijdelijke arbeid betreft, gesloten ter vervanging van een vaste werknemer wiens arbeidsovereenkomst geschorst is, en in zoverre de duur van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor uitvoering van tijdelijke arbeid evenmin beperkt is. In artikel 11 ter van de WAO wordt de duur van de vervangingsovereenkomst, en ook van verschillende opeenvolgende vervangingsovereenkomsten, beperkt tot twee jaar. (Zie Verslag, *Gedr. St.*, Senaat, 1986-87, nr. 558/2, 6.)

(168) Aan de Raad van State is meegedeeld dat 'de reden van de overeenkomst' slaat op één van de krachtens artikel 1 van deze wet toegelaten gevallen van tijdelijke arbeid (nl. voorzien in de vervanging van een vaste werknemer, beantwoorden aan een buitengewone vermeerdering van werk of zorgen voor de uitvoering van een uitzonderlijk werk). (Adv. R.v.St., *Gedr. St.*, Kamer, 1986-87, nr. 762/1, 15.)

(169) Volgens O. Vanachter bedoelt men met 'de reden van de vervanging', dat de naam van de te vervangen werknemer moet vermeld worden. (VANACHTER, O., "De nieuwe wet op de uitzendarbeid van 24 juli 1987", *Jura Falc.*, 1987-88, 361.) Ook R. Blanpain stelt dat de te vervangen werknemer moet geïdentificeerd worden in de arbeidsovereenkomst. (BLANPAIN, R., "Uitzendarbeid", in *Arbeidsrecht*, BLANPAIN, R. (ed.), Brugge, Die Keure, losbl., II-9, 36, nr. 55.)

(170) De Raad van State merkte echter terecht op dat deze laatste bepaling aanleiding kan geven tot bewijsmoeilijkheden, met name wanneer geen geschrift voorhanden is. Hoe kan de werknemer dan aantonen dat hij in het stelsel van de wetgeving op de tijdelijke arbeid is aangeworven? Er kan dus worden getwijfeld aan de doeltreffendheid van deze sanctie. (Adv. R.v.St., *Gedr. St.*, Kamer, 1986-87, nr. 762/1, 16.)

(171) Nationale Arbeidsraad, advies nr. 719 van 25 mei 1982, 16.

(172) Op dit punt werd het advies van de Nationale Arbeidsraad niet gevolgd. De Raad had namelijk gesuggerd artikel 4, tweede lid als volgt te libelleren: "Zonder afbreuk te doen aan de bepalingen van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, moet de reden van de overeenkomst in de bij het eerste lid bedoelde overeenkomst worden opgenomen". (Nationale Arbeidsraad, advies nr. 819 van 4 juli 1985, 7.)

Behoudens strijdige overeenkomst worden de eerste drie arbeidsdagen als proeftijd beschouwd. Tot bij het verstrijken van die tijdsduur mag ieder van de partijen de overeenkomst beëindigen, zonder opzegging noch vergoeding. (art. 5) De wet spreekt van *arbeidsdagen* (*jours de travail*) en niet van werkdagen (*jours ouvrables*), zodat het hier gaat om dagen waarop effectief gearbeid wordt.

De partijen kunnen ook één van de klassieke proefbedingen opnemen waarin de wetgeving op de arbeidsovereenkomsten voorziet (173), of bepalen dat er geen proeftijd is.

De wetgever bepaalde dat de bepalingen van hoofdstuk I van de wet van 24 juli 1987 niet van toepassing zijn op de arbeidsovereenkomst die de uitvoering van de bij artikel 1 bedoelde tijdelijke arbeid tot doel heeft, wanneer de partijen overeenkomen toepassing te maken van de algemene regelingen ingesteld door andere wetten inzake arbeidsovereenkomsten. (art. 6)

Dit artikel wil duidelijk stellen dat in geval van tijdelijke arbeid zoals deze in artikel 1 is omschreven, de partijen de keuze hebben tussen de bepalingen van hoofdstuk I van deze wet en de regels vervat in de wetten op de arbeidsovereenkomsten. (174)

## II. Reglementering van de uitzendarbeid

### 1. Uitzendbureau - uitzendkracht : begripsomschrijving

Naast de tijdelijke arbeid reglementeert de wet van 24 juli 1987 ook de uitzendarbeid.

Onder uitzendbureau wordt verstaan : "de onderneming waarvan de activiteit erin bestaat uitzendkrachten in dienst te nemen om hen ter beschikking van gebruikers te stellen met het oog op de uitvoering van een bij of krachtens hoofdstuk I van deze wet toegelaten tijdelijke arbeid".

De arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid is de overeenkomst waarbij een uitzendkracht zich tegenover een uitzendbureau verbindt om, tegen loon, een bij of krachtens hoofdstuk I van deze wet toegelaten tijdelijke arbeid bij een gebruiker te verrichten.

De uitzendkracht is bijgevolg de werknemer die zich door een arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid verbindt om ter beschikking van één of meer gebruikers te worden gesteld. (art. 7)

In hoofdstuk II van de wet van 24 juli 1987 worden de specifieke regels vastgesteld die van toepassing zijn op de uitzendarbeid.

### 2. Arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid

#### 2.1. Geen tegenbewijs toegelaten

Het uitzendbureau is de werkgever van de uitzendkracht, vermits de verhouding van ondergeschiktheid tot stand komt tussen het uitzendbureau en de uitzendkracht.

In artikel 8, eerste lid wordt dan ook de logische conclusie getrokken dat de overeenkomst voor uitzendarbeid een arbeidsovereenkomst is. Tegen het vermoeden dat de overeenkomst voor uitzendarbeid een arbeidsovereenkomst is, wordt geen bewijs toegelaten. (175) Uitzendkrachten kunnen bijgevolg geen zelfstandigen zijn. (176)

(173) In dat geval gelden voor de maximale termijn van de proeftijd en voor de beëindiging van de arbeidsovereenkomst de regels vastgelegd in de WAO. (Idem BOTTERMAN, C., "Tijdelijke arbeid, uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers, Deel I", *Kijk uit*, 1987, 244; BOTTERMAN, C., "Tijdelijke arbeid, uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers (deel II)", *Kijk Uit*, 1991, 148; VERBRUGGE, F., "L'occupation momentanée d'un travailleur", *Ors.*, 1992, 11.)  
Contra TILLEMANS, F., *Tijdelijke arbeid, uitzendarbeid en terbeschikkingstelling van werknemers*, Deurne, Kluwer rechtswetenschappen België, 1992, 31-32. (Deze auteur meent dat de partijen de volledige vrijheid hebben m.b.t. de duur van het proefbeding.)

(174) M.v.T., *Gedr. St.*, Kamer, 1986-87, nr. 762/1, 4-5.

(175) Het Arbeidshof te Luik besliste dat, uit het enkel feit dat een ongeval zich voordeed in de kantoren van het uitzendbureau niet kan afgeleid dat betrokkene zich op dat ogenblik onder het gezag bevond van dit uitzendbureau, zelfs indien hij in het verleden reeds voor dit uitzendbureau gearbeid had als uitzend-

## 2.2. Soort arbeidsovereenkomst

De bepalingen van de artikelen 2, 3 en 5 van de wet van 24 juli 1987 zijn van toepassing op de arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid. (art. 8, tweede lid) Dit is logisch, aangezien de uitzendarbeid ook de uitvoering van een tijdelijke arbeid ten doel heeft.

Het betekent dat de arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid wordt gesloten hetzij voor een bepaalde tijd, hetzij voor een duidelijk omschreven werk, hetzij ter vervanging van een vaste werknemer. (177) Opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor uitzendarbeid worden niet verondersteld een overeenkomst voor onbepaalde tijd te zijn. (178) En de eerste drie arbeidsdagen worden, behoudens strijdige overeenkomst, als proeftijd beschouwd.

Behoudens de afwijkende bepalingen bepaald in de wet van 24 juli 1987 en de uitvoeringsbesluiten ervan, gelden voor de arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid alle bepalingen van de WAO (het gemeen arbeidsovereenkomstenrecht).

De arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid kan ook worden gesloten voor deeltijdse arbeid. (cf. Deel VI. Arbeidsovereenkomst gesloten voor deeltijdse arbeid) De CAO nr. 47 quater van 18 december 1990 (179) stelt als principe dat de afwijkingen die bij de gebruikers van kracht zijn inzake de minimale wekelijkse arbeidsduur van de deeltijdse arbeid (grens van één derde) en inzake de grens van drie uur per werkperiode (180), ook gelden voor de bij die gebruikers tewerkgestelde deeltijdse uitzendkrachten.

## 2.3. Vorm

De bedoeling een arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid te sluiten moet voor iedere werknemer afzonderlijk, door beide partijen schriftelijk worden vastgesteld uiterlijk op het tijdstip waarop de werknemer voor de eerste maal in dienst treedt van het uitzendbureau. Dit moet dus niet hernieuwd worden bij elke nieuwe indiensttreding van de uitzendkracht bij hetzelfde uitzendbureau. (181)

De overeenkomst voor uitzendarbeid zelf moet steeds schriftelijk worden vastgesteld uiterlijk binnen twee werkdagen te rekenen vanaf het tijdstip waarop de werknemer in dienst treedt.

Bij ontstentenis van één van deze geschriften gelden de regels inzake de voor onbepaalde tijd gesloten arbeidsovereenkomsten. In dat geval kan de werknemer echter binnen zeven dagen volgend op het verstrijken van de termijn van twee werkdagen na de indiensttreding, zonder opzegging noch vergoeding een einde maken aan de overeenkomst. (art. 8, derde tot vijfde lid)

Het schriftelijk vaststellen, uiterlijk bij de indiensttreding, van de bedoeling een arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid te sluiten werd ingevoerd om de rechtszekerheid van de partijen te vergroten. Zij moeten uiterlijk bij het begin van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst, hun bedoeling hebben te kennen gegeven de arbeidsovereenkomst aan de bepalingen van de wet van 24 juli 1987 te onderwerpen. Bij de voorbereiding van de wet van 28 juni 1976 werd in de Kamercommissie immers terecht de vraag gesteld wat de juridische gevolgen zouden zijn indien de werknemer na zijn indiensttreding weigerde de arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid te ondertekenen. Was hij dan aangeworven met

---

kracht. Betrokkene was uit eigen beweging naar het uitzendbureau gekomen, om te vragen of er voor hem geen werk was. Bovendien kon betrokkene geen geschreven overeenkomst voorleggen, die bestond op het ogenblik van de feiten. Het ongeval kon bijgevolg niet beschouwd worden als een arbeidsongeval. (Arbrb. Dinant, 6 maart 1986, *De Verz.*, 1988, 456, noot L.V.G., bevest. Arbh. Luik, 30 juni 1987.)

(176) MAGERMAN, K., "Uitzendarbeid", in *Sociaal Praktijkboek 1991-'92*, Sociale Dienst VEV (ed.), Antwerpen, Kluwer rechtswetenschappen, 1991, 139.

(177) Betreffende de arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid voor onbepaalde tijd, cf. infra 6.6.

(178) Zie Arbrb. Leuven, 21 maart 1991, *R.A.B.*, 1991, 260. (In casu werden een 67-tal contracten voor uitzendarbeid opeenvolgend gesloten, van 1 maart 1988 tot 9 juni 1989. Partijen werden niet verondersteld een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd te hebben aangegaan. De arbeidsovereenkomst is bijgevolg beëindigd na afloop van het laatste contract, door het verstrijken van de bepaalde tijd.)

(179) Nationale Arbeidsraad, CAO nr. 47 quater betreffende de toepassing van de wetgeving inzake deeltijdse arbeid in geval van uitzendarbeid, algemeen verbindend verklaard bij K.B. 22 februari 1991, *B.S.*, 16 mei 1991, 10381.

(180) Zie commentaar bij artikel 3 van de CAO nr. 47 quater van 18 december 1990.

(181) Het feit dat de bedoeling om een arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid te sluiten enkel moet worden vastgesteld bij de eerste indiensttreding is een wijziging ten opzichte van de wet van 1976, maar deze bepaling kwam wel reeds voor in artikel 7, tweede lid van de CAO nr. 36 van 1981.

een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd ? (182) De arbeidsrechtbank te Luik besliste terecht dat wanneer de bedoeling een arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid te sluiten schriftelijk werd vastgesteld vóór de indiensttreding, de weigering van de werknemer om na de indiensttreding de arbeidsovereenkomst te ondertekenen niet belette dat hij aangeworven was met een arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid door de Service-T (Service du travail temporaire de l'O.N.Em.). De werknemer kan zijn eigen tekortkomingen niet inroepen in zijn voordeel. (183)

Net zoals in de wet van 28 juni 1976 is de sanctie voor het ontbreken van één van de in artikel 8, derde en vierde lid bedoelde geschriften, het ontstaan van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd tussen de uitzendkracht en zijn werkgever, het uitzendbureau (184). Dit in tegenstelling met de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 36 van 27 november 1981 waarin bepaald werd dat bij het ontbreken van een arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid, de arbeidsovereenkomst tussen het uitzendbureau en de uitzendkracht beëindigd was en de uitzendkracht en de gebruiker verbonden waren door een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd (art. 17, § 2 CAO nr. 36) (185). De bepaling in artikel 7 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 47 van 18 december 1990 (186), die deze sanctie uit artikel 17, § 2 van de CAO nr. 36 overneemt is dan ook nietig, wegens strijdigheid met de dwingende bepalingen van de wet van 24 juli 1987. (187).

#### 2.4. Inhoud van de arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid

De arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid moet volgende vermeldingen bevatten : de naam van de gebruiker, de reden (188), en in voorkomend geval, de duur van de overeenkomst en de reden van de vervanging (189), de beroepskwalificatie van de uitzendkracht, de plaats van tewerkstelling en de arbeidstijdregeling, het bedongen loon en de vergoedingen waarop de uitzendkracht recht heeft. (art. 9)

- (182) Verslag, *Gedr. St.*, Kamer, 1974-75, nr. 627/11, 21 en Amendementen, *Gedr. St.*, Kamer, 1974-75, nr. 627/6, 2.
- (183) In casu was de arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid na de eerste werkdag verbroken door de werkgever omdat de proef niet overtuigend was. Behoudens strijdige overeenkomst (quod non in casu), worden de eerste drie arbeidsdagen als proeftijd beschouwd en tot bij het verstrijken van deze periode mag elke partij de overeenkomst beëindigen zonder opzegging noch vergoeding, waardoor in casu geen verbrekingsvergoeding verschuldigd was. (cf. art. 5 Wet 24 juli 1987) (Arbrb. Luik, 3 december 1990, *Soc. Kron.*, 1991, 317.)
- (184) Idem CLAEYS, T., "Juridische aspecten van uitzendarbeid", in *Tendensen in het bedrijfsrecht*, Antwerpen, Kluwer, 1991, 171; EMEGENBIRN, B., "Le travail intérimaire", *Ors.*, 1992, 41.  
Deze sanctie geldt eveneens voor het ontbreken van één van de verplichte vermeldingen in de arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid. (Idem VANACHTER, O., "De nieuwe wet op de uitzendarbeid van 24 juli 1987", *Jura Falc.*, 1987-88, 361. Contra TILLEMANS, F., *Tijdelijke arbeid, uitzendarbeid en terbeschikkingstelling van werknemers*, Deurne, Kluwer rechtswetenschappen België, 1992, 85.)
- (185) Zie Arbh. Luik, 22 april 1987, *J.T.T.*, 1988, 11.
- (186) Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 47 van 18 december 1990, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, betreffende de na te leven procedure en de duur van de tijdelijke arbeid, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 19 februari 1991, *B.S.*, 20 maart 1991, 5698.
- (187) Zie artikel 9, 1. van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités : "Nietig zijn de bepalingen van een overeenkomst (*collectieve arbeidsovereenkomst*) die strijdig zijn met de dwingende bepalingen van wetten, besluiten en in België bindende internationale verdragen en verordeningen".
- (188) Aan de Raad van State is meegedeeld dat 'de reden van de overeenkomst' slaat op één van de krachtens artikel 1 van deze wet toegelaten gevallen van tijdelijke arbeid (nl. voorzien in de vervanging van een vaste werknemer, beantwoorden aan een buitengewone vermeerdering van werk of zorgen voor de uitvoering van een uitzonderlijk werk). (Adv. R.v.St., *Gedr. St.*, Kamer, 1986-87, nr. 762/1, 15.)  
Zie Arbrb. Leuven, 21 maart 1991, *R.A.B.*, 1991, 260. (In casu werd de reden, nl. vervanging voor schorsing, in de eerste arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid vermeld. Daarna werden een 67-tal contracten voor uitzendarbeid gesloten, waarin verwezen werd naar het eerste contract. Deze contracten werden opgesteld als bijvoegsel aan het eerste contract, met vermelding van de periode voor welke er een verlenging werd overeengekomen. Volgens de Arbeidsrechtbank was dit principieel wettelijk. In casu werd de reden zelf nl. vervanging wegens schorsing, niet betwist. De Arbeidsrechtbank stelde echter dat bij een eventuele betwisting, het aan het uitzendbureau en de gebruiker toekomt het bewijs te leveren t.o.v. de Inspectie van de sociale wetten of de rechtbank, dat de reden met de werkelijkheid overeenstemt, met inbegrip van de overgave van de naam van de vervangen werknemer.)
- (189) Volgens O. Vanachter bedoelt men met 'de reden van de vervanging', dat de naam van de te vervangen werknemer moet vermeld worden. (VANACHTER, O., "De nieuwe wet op de uitzendarbeid van 24 juli 1987", *Jura Falc.*, 1987-88, 361.) Ook R. Blanpain stelt dat de te vervangen werknemer moet geïdentificeerd worden in de arbeidsovereenkomst. (BLANPAIN, R., "Uitzendarbeid", in *Arbeidsrecht*, BLANPAIN, R. (ed.), Brugge, Die Keure, losbl., II-9, 36, nr. 55.) Zie ook Cass., 15 april 1982, *A.C.*, 1981-82, 987, *Pas.*, I, 1982, 932.

De verplichting om de naam van de gebruiker te vermelden is nieuw ten opzichte van de wet van 28 juni 1976 en de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 36 van 1981.

Tijdens de voorbereiding van deze wet heeft men er ook aan gedacht 'de identiteit van de werknemer van wie de uitvoering van de overeenkomst is geschorst' aan dit lijstje van verplichte vermeldingen toe te voegen. De Nationale Arbeidsraad meende echter dat dit tot praktische toepassingsmoeilijkheden zou leiden. Bovendien herinnerde de Raad eraan dat de uitzendkracht die een vaste werknemer vervangt tot dezelfde beroepscategorie (arbeider of bediende) moet behoren en dat dit volstaat om misbruiken te voorkomen. (190)

Daarnaast moet de arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid de vermeldingen bevatten die verplicht werden opgelegd door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 36 sexies van 27 november 1981 betreffende de type-arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid, sociale documenten en definitieve afrekening van de beloning (191). Het gaat om de volgende vermeldingen :

- de maatschappelijke zetel van het uitzendbureau en de exploitatiezetel die de uitzendkracht ter beschikking stelt;
- het R.S.Z.-nummer van het uitzendbureau;
- de naam van het vakantiefonds en het aansluitingsnummer;
- de verzekeringsmaatschappij tegen de arbeidsongevallen en het nummer van de polis;
- het kinderbijslagfonds en het aansluitingsnummer;
- eventueel het sociaal secretariaat;
- de naam van de arbeidsgeneeskundige dienst;
- de naam van het paritair comité van de gebruiker;
- enkel het nummer van het paritair comité van de gebruiker, op voorwaarde dat het uitzendbureau een aanhangsel aan het arbeidsreglement voorziet waarin de betekenis van de nummers wordt gegeven;
- de bruto-beloning, de vakantievergoeding uitgesloten, moet altijd vermeld worden, het netto mag vermeld worden;
- de datum waarop de vereiste toestemming of het gunstig advies werd gegeven, indien dit moest worden gegeven overeenkomstig de bepalingen die hoger besproken werden;
- indien de overeenkomst ook gesloten is in het kader van titel VI van de WAO van 3 juli 1978 betreffende de overeenkomst voor tewerkstelling van studenten, moet dit vermeld worden en moeten de door die wetgeving verplichte bepalingen er op voorkomen of, mits verwijzing, op een bijgevoegd document. Bovendien moeten de formaliteiten ten opzichte van de inspectie van de sociale wetten nageleefd worden;
- de functie of de kwalificatie van de uitzendkracht moet vermeld worden met de bij de gebruiker meest gebruikelijke benaming, op zo'n wijze dat de beloning van de uitzendkracht op de gemakkelijkste wijze kan bepaald worden. (cf. supra Hoofdstuk I., VIII., 5.)

Bovendien moet de arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid nog het volgende vermelden (192) :

- de anciënniteitstrappen die in de onderneming van toepassing zijn voor een tewerkstelling tot en met zes maanden;
- de beschrijving van de uit te oefenen functie (193);

---

(190) Nationale Arbeidsraad, advies nr. 719 van 25 mei 1982, 18-19. Uit deze stellingname van de Nationale Arbeidsraad kan afgeleid worden dat de uitzendkracht niet dezelfde taak moet uitvoeren als de vaste werknemer die hij vervangt. Het volstaat dat hij tot dezelfde beroepscategorie (arbeiders of bedienden) behoort. (Contra Arbrb. Kortrijk, 25 maart 1981, *Soc. Kron.*, 1981, 133.) Het hoeft dan ook niet te verwonderen dat in de praktijk, in de overgrote meerderheid van de gevallen, uitzendarbeid officieel gebeurt om te voorzien in de tijdelijke vervanging van een werknemer wiens arbeidsovereenkomst in haar uitvoering is geschorst !

(191) Algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 9 december 1981, *B.S.*, 6 januari 1982, 50. Deze collectieve arbeidsovereenkomst werd gesloten in de Nationale Arbeidsraad, die optrad als Paritair Comité vermits het Paritair Comité voor de uitzendarbeid niet meer werkte vanaf 1 december 1981, op grond van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités. Deze collectieve arbeidsovereenkomst blijft bijgevolg van kracht tot een partij ze schriftelijk opzegt. (art. 15 Wet 5 december 1968)

(192) Deze vermeldingen werden toegevoegd door de CAO nr. 47 octies van 18 december 1990 tot wijziging van de CAO nr. 36 sexies van 27 november 1981 betreffende de type-arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid, sociale documenten en definitieve afrekening van de beloning, algemeen verbindend verklaard bij K.B. 19 februari 1991, *B.S.*, 20 maart 1991, 5706.

(193) De vermelding werkmans of bediende lijkt dus niet meer te volstaan.

- de betalwijze van het loon;
- de wekelijkse arbeidsduur;
- de gemiddelde arbeidsduur per week op jaarbasis;
- de verplaatsingskosten zoals ze op grond van een collectieve arbeidsovereenkomst of op ondernemingsniveau worden toegekend;
- de ploegpremies;
- de andere premies, indien van toepassing.

Voor de houders van een uitzendbureau, alsmede voor hun aangestelden of lasthebbers die zich schuldig maken aan een overtreding van artikel 9 van de wet van 24 juli 1987 zijn correctionele strafsancties voorzien en voor de houders van een uitzendbureau ook administratieve geldboeten (art. 39, 1° en 45).

De strafbepalingen voorzien in de artikelen 56 tot 61 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités worden opgelegd aan de werkgever, zijn aangestelden of lasthebbers die de algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 36 sexies overtreden.

De contractuele bedingen, opgenomen in de arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid, waarbij het de uitzendkracht verboden is zich bij een gebruiker te verbinden, worden als niet bestaande beschouwd. (art. 16)

## 2.5. Loon van de uitzendkracht

De wetgever heeft bepaald dat het loon van de uitzendkracht niet lager mag zijn dan datgene waarop hij recht zou gehad hebben, indien hij onder dezelfde voorwaarden als vaste werknemer door de gebruiker was in dienst genomen. (194)

Hiervan kan worden afgeweken, indien gelijkwaardige voordelen worden toegekend door een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in het Paritair Comité voor de uitzendarbeid en algemeen verbindend verklaard door de Koning. (art. 10)

Wat dit laatste punt betreft kan verwezen worden naar de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 36 decies, op 4 maart 1986 gesloten in de Nationale Arbeidsraad, betreffende de eindejaarspremie van de uitzendkrachten (195). (cf. supra Hoofdstuk I., VIII., 6.) Deze collectieve arbeidsovereenkomst voorziet in een

(194) De bepaling over het loon werd enkel opgenomen in hoofdstuk II betreffende de uitzendarbeid en niet in hoofdstuk I betreffende de tijdelijke arbeid. Dit betekent dat deze bepaling enkel geldt voor de uitzendkrachten en niet voor de werknemers met een arbeidsovereenkomst voor uitvoering van tijdelijke arbeid. De Minister antwoordde in de Kamercommissie dat voor deze laatste de gewone wettelijke en conventionele bepalingen moeten worden nageleefd. (Verslag, *Gedr. St.*, Kamer, 1986-87, nr. 762/4, 7.) In de Senaatscommissie wees de Minister er op, dat 'loon' in de brede betekenis van het woord moet worden begrepen. Alle voordelen die aan de werknemers van een bedrijf worden toegekend, moeten ook worden toegekend aan de uitzendkrachten. (Verslag, *Gedr. St.*, Senaat, 1986-87, nr. 558/2, 8-9.) Zo bepaalt de CAO nr. 47 quinquies van 18 december 1990 betreffende de maaltijdcheques voor uitzendkrachten (algemeen verbindend verklaard bij K.B. 22 februari 1991, *B.S.*, 16 mei 1991, 10383), dat aan de uitzendkrachten maaltijdcheques worden toegekend onder dezelfde voorwaarden als deze bepaald bij de overeenkomsten die daarvoor van toepassing zijn bij de gebruikers (art. 3). Aangezien één van de voorwaarden waaraan moet worden voldaan opdat de maaltijdcheque niet wordt beschouwd als loon voor de berekening van de sociale zekerheidsbijdragen, is dat de toekenning ervan moet vervat zijn in een CAO op sectorieel vlak of op ondernemingsvlak (zie art. 19 bis, § 2, 1° K.B. 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de Besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders) regelt de CAO nr. 47 quinquies deze voorwaarde voor de sector van de uitzendarbeid. Ook de Nationale Arbeidsraad bevestigde in zijn commentaar bij artikel 3 van de CAO nr. 47 quinquies dat het begrip loon in een ruime zin moet begrepen worden en dat bijgevolg alle voordelen die aan de vaste werknemers van een gebruiker worden toegekend, onder dezelfde voorwaarden aan de uitzendkrachten verleend moeten worden.

(195) Algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 20 maart 1986, *B.S.*, 19 april 1986, 5411 en gewijzigd door de CAO nr. 47 sexies van 18 december 1990, algemeen verbindend verklaard bij K.B. 19 februari 1991, *B.S.*, 20 maart 1991, 5703. Deze collectieve arbeidsovereenkomst werd gesloten in de Nationale Arbeidsraad, die optrad als Paritair Comité vermits het Paritair Comité voor de uitzendarbeid niet meer werkte vanaf 1 december 1981, op grond van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités. Deze collectieve arbeidsovereenkomst blijft dus van kracht tot een partij ze schriftelijk opzegt. (art. 15 Wet 5 december 1968)

regeling waarbij aan de uitzendkrachten een eindejaarspremie wordt toegekend ten laste van het Sociaal Fonds voor de uitzendkrachten. De collectieve arbeidsovereenkomst stelt dat die premie beantwoordt aan de voordelen of vergoedingen, die als eindejaarspremie aan het vast personeel van de gebruiker worden toegekend. In de hiërarchie van de bronnen staat de algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in de Nationale Arbeidsraad echter onder de dwingende bepalingen van de wet. (196) Indien de eindejaarspremie toegekend krachtens de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 36 decies niet gelijkwaardig is aan de eindejaarspremie toegekend door de gebruiker aan zijn vaste werknemers, heeft de uitzendkracht ons inziens recht op de eindejaarspremie toegekend bij de gebruiker, indien hij aan de gestelde voorwaarden voldoet.

De houder van een uitzendbureau, alsmede diens aangestelden of lasthebbers, die de bepalingen van artikel 10 overtreden riskeren de correctionele strafsancities voorzien in artikel 39, 1° en de houder van een uitzendbureau riskeert ook de administratieve geldboeten voorzien in artikel 45.

De verplichtingen inzake het behoud van het normale loon in geval van schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst, zoals bepaald in de WAO, gelden ook voor de uitzendbureaus ten opzichte van de uitzendkrachten. De collectieve arbeidsovereenkomst nr. 47 ter van 18 december 1990, gesloten in de Nationale Arbeidsraad omdat het Paritair Comité voor de uitzendarbeid niet werkte, heeft echter in een bijzondere regeling voorzien wat betreft het gewaarborgd loon in geval van arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval van gemeen recht. (197) De meeste uitzendkrachten worden tewerkgesteld met opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor een bepaalde tijd van 1 week. In geval van arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval heeft de uitzendkracht, wanneer hij aan de toekenningsvoorwaarden voldoet, bijgevolg nog slechts recht op enkele dagen gewaarborgd loon, tot het einde van zijn arbeidsovereenkomst. Hij zal meestal pas een nieuwe arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid krijgen, wanneer hij opnieuw arbeidsgeschikt is. De CAO nr. 47 ter bracht in deze situatie enige verandering. In geval de arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid een einde neemt tijdens de periode van dertig dagen te rekenen vanaf de eerste dag gewaarborgd loon, dan heeft de uitzendkracht ten laste van zijn werkgever recht op een vergoeding tot het einde van die periode van dertig dagen. (art. 2) Indien de uitzendkracht een arbeider is, dan is deze vergoeding gelijk aan 26,97 % van het gedeelte van het normaal loon, dat de loongrens die in aanmerking komt voor de berekening van de uitkeringen van de ziekte- en invaliditeitsverzekering niet overschrijdt, en aan 86,97 % van het gedeelte van het normaal loon dat deze loongrens overschrijdt. Indien de uitzendkracht een bediende is, bedragen deze percentages respectievelijk 27,93 % en 87,93 %. Het normale loon wordt berekend overeenkomstig artikel 56, tweede lid van de WAO, dit wil zeggen volgens de wetgeving op de feestdagen. (art. 3)

Luidens artikel 4 is de vergoeding, bedoeld in artikel 2 van de CAO nr. 47 ter, door de werkgever enkel verschuldigd op voorwaarde dat :

- a) de uitzendkracht de toekenningsvoorwaarden zoals bepaald in de WAO en de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 12 bis (198) en 13 bis (199) van de Nationale Arbeidsraad, bij dezelfde gebruiker en bij hetzelfde uitzendbureau vervult; (200)

---

(196) Zie artikel 51 Wet 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités.

(197) Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 47 ter van 18 december 1990, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, betreffende het gewaarborgd loon voor de uitzendkrachten in geval van arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval van gemeen recht, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 22 februari 1991, *B.S.*, 19 maart 1991, 5564. Deze collectieve arbeidsovereenkomst trad in werking op 1 februari 1991 en werd gesloten voor onbepaalde duur. (art. 6, eerste en tweede lid)

(198) Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 12 bis van 26 februari 1979, tot aanpassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 12 van 28 juni 1973 betreffende het toekennen van een gewaarborgd maandloon aan de werklieden in geval van arbeidsongeschiktheid ingevolge ziekte, ongeval van gemeen recht, arbeidsongeval of beroepsziekte, aan de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 23 maart 1979.

(199) Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 13 bis van 26 februari 1979, tot aanpassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 13 van 28 juni 1973 betreffende het toekennen van een gewaarborgd maandloon aan sommige bedienden in geval van arbeidsongeschiktheid ingevolge ziekte, ongeval van gemeen recht, arbeidsongeval of beroepsziekte, aan de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 23 maart 1979.

(200) Voor de werklieden en voor de bedienden aangeworven op proef, voor een bepaalde tijd van minder dan drie maanden of voor een duidelijk omschreven werk waarvan de uitvoering normaal een tewerkstelling



- b) de uitzendkracht het bewijs levert dat de arbeidsongeschiktheid ten gevolge van ziekte of ongeval, die de uitvoering van de arbeidsovereenkomst heeft geschorst, blijft bestaan nadat die overeenkomst een einde heeft genomen. Dit bewijs moet geleverd worden overeenkomstig artikel 7 van de CAO nr. 12 bis (arbeider) of artikel 7 van de CAO nr. 13 bis (bediende).

De bij artikel 2 bedoelde vergoeding is niet verschuldigd wanneer de werkgever (het uitzendbureau) het bewijs levert dat er normaal geen nieuwe arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid bij dezelfde gebruiker zou gesloten zijn, na het beëindigen van deze tijdens welke de schorsing wegens arbeidsongeschiktheid een aanvang heeft genomen. Dit bewijs kan met alle middelen van recht geleverd worden (art. 5) Het uitzendbureau zou bijvoorbeeld kunnen aantonen dat de hele ploeg lassers waartoe de arbeidsongeschikte lasser behoorde, nadien niet meer tewerkgesteld werd bij de gebruiker.

Het uitzendbureau kan geheel of gedeeltelijk worden vrijgesteld van de verplichtingen inzake het behoud van het normale loon, zoals bepaald in geval van schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst, voor zover een collectieve arbeidsovereenkomst, gesloten in het Paritair Comité voor de uitzendarbeid en algemeen verbindend verklaard door de Koning, die verplichting ten laste heeft gelegd van het Fonds voor Bestaanszekerheid voor de uitzendkrachten. (art. 11) (201)

Deze bepaling werd ingelast omdat de uitzendkrachten, wegens de ongeregelde aard van hun activiteit, vaak van werkgever veranderen. (202) Zij werd echter tot nu toe niet uitgevoerd.

Wanneer een uitzendbureau een uitzendkracht ter beschikking stelt van een gebruiker die onderworpen is aan een fonds voor bestaanszekerheid, is het verplicht de aan dat fonds verschuldigde bijdragen te betalen, voor zover een collectieve arbeidsovereenkomst van het Paritair Comité waaronder de gebruiker ressorteert, het toepassingsgebied van dat fonds heeft uitgebreid tot de uitzendkrachten tewerkgesteld door een onderworpen gebruiker.

Deze verplichting strekt zich echter niet uit tot de betaling van bijdragen die betrekking hebben op voordelen die reeds verleend worden door het fonds voor bestaanszekerheid waaronder het uitzendbureau ressorteert. (art. 12)

## 2.6. Anciënniteit van de uitzendkracht

Heel wat voordelen waarop een werknemer aanspraak kan maken, staan in verhouding tot zijn anciënniteit. Omdat het voor de uitzendkrachten moeilijk is een grote anciënniteit, d.i. een *ononderbroken* tewerkstelling bij dezelfde werkgever, te verwerven bepaalt artikel 13 dat voor de berekening van de anciënniteit van de werknemer in de onderneming (d.i. bij het uitzendbureau (203)), dient rekening te worden gehouden met de periodes van activiteit van de uitzendkracht bij het uitzendbureau die alleen zijn onderbroken :

- 1° ofwel door periodes van schorsing van de uitvoering van de overeenkomst waarvoor de uitzendkracht onderworpen bleef aan de sociale zekerheid, voor zover hij tijdens die periodes niet bij een andere werkgever tewerkgesteld is geweest;
- 2° ofwel door periodes van inactiviteit van één week of minder. (204)

---

van minder dan drie maanden vergt, is één van de belangrijkste toekenningsvoorwaarden : een ononderbroken anciënniteit van één maand bij dezelfde werkgever (art. 52, § 1, vijfde lid en art. 71 WAO). Voor de berekening van de anciënniteit van de uitzendkracht bij het uitzendbureau moet wel rekening gehouden worden met artikel 13 van de wet van 24 juli 1987 (cf. infra 2.6.). Artikel 4 van de CAO nr. 47 ter stelt uitdrukkelijk dat de bij artikel 2 bedoelde vergoeding door het uitzendbureau enkel verschuldigd is, indien de uitzendkracht de toekenningsvoorwaarden, waaronder dus deze ononderbroken anciënniteit van één maand, bij hetzelfde uitzendbureau *en bij dezelfde gebruiker* vervult. (Idem BOTTERMAN, C., "Tijdelijke arbeid, uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers (deel II)", *Kijk Uit*, 1991, 170.)

- (201) Artikel 57 van de WAO bevat de meer algemene bepaling : "In de bedrijfstakken waar een fonds voor bestaanszekerheid bestaat, is de werkgever geheel of gedeeltelijk ontslagen van de verplichtingen betreffende het behoud van het loon, zoals bepaald bij de artikelen 27, 29, 30, 49 tot 52, 54 en 55, voor zover bij een collectieve arbeidsovereenkomst, door de Koning algemeen verbindend verklaard, het Fonds voor bestaanszekerheid met die verplichting wordt belast".

(202) M.v.T., *Gedr. St.*, Kamer, 1986-87, nr. 762/1, 6.

(203) Zie Arbrb. Brussel, 4 maart 1982, *J.T.T.*, 1982, 233.

(204) Op deze manier wil de wetgever eigenlijk de gelijkwaardigheid tussen de uitzendkracht en de vaste werknemer bevorderen. (MAGERMAN, K., "Uitzendarbeid", in *Sociaal Praktijkboek 1991-'92*, Sociale Dienst VEV (ed.), Antwerpen, Kluwer rechtswetenschappen, 1991, 163.)

## 2.7. Eenzijdige beëindiging vóór het einde van de termijn

Is de overeenkomst voor uitzendarbeid voor een bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk aangegaan, dan is *de partij* (205) die de overeenkomst vóór het verstrijken van de termijn en zonder dringende reden eenzijdig beëindigt, gehouden een vergoeding te betalen gelijk aan het loon dat verschuldigd bleef tot het bereiken van die termijn, zonder echter het dubbel te mogen overtreffen van het loon dat overeenstemt met de duur van de opzeggingstermijn die had moeten in acht genomen worden indien een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd was gesloten.

Deze vergoeding is echter niet verschuldigd, ingeval de arbeidsovereenkomst door toedoen van de gebruiker niet wordt nagekomen tot de termijn is bereikt, indien het uitzendbureau voor de nog te lopen periode de uitzendkracht een vervangingswerk verschaft dat hem een zelfde loon en gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden waarborgt. (art. 14)

Deze laatste bepaling gaat uit van het beginsel dat elke wezenlijke wijziging van de arbeidsvoorwaarden die eenzijdig gebeurt ten nadele van de werknemer, gelijk staat met een verbreking van de arbeidsovereenkomst door de werkgever. (206) Volgens de Memorie van Toelichting wordt onder gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden bijvoorbeeld verstaan (bij gelijkblijvende andere voorwaarden inzake uurregeling en beroepskwalificatie) gelijkwaardige reistijden en -kosten om zich naar de nieuwe plaats van het werk te begeven. (207)

## 2.8. Eenzijdige beëindiging vóór het einde van de vervanging

Is de overeenkomst voor uitzendarbeid aangegaan om een vaste werknemer te vervangen voor een niet bepaalde tijd, dan is *het uitzendbureau* dat de overeenkomst vóór het einde van de vervanging en zonder dringende reden (208) eenzijdig beëindigt, gehouden aan de uitzendkracht een vergoeding te betalen, gelijk aan het brutoloon voor drie maanden.

Deze vergoeding is niet verschuldigd ingeval de dienstverbintenis door toedoen van de gebruiker niet wordt nagekomen tot het einde van de vervanging, wanneer het uitzendbureau voor een periode van drie maanden aan de uitzendkracht een vervangingswerk verschaft, dat hem een zelfde loon en gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden waarborgt.

*De uitzendkracht* kan in casu evenwel, met inachtneming van een opzeggingstermijn van zeven dagen, een einde maken aan de overeenkomst *indien hij een dienstbetrekking* (209) *heeft aangegaan*. (art. 15) De wet bepaalt niet welke vormvereisten moeten nageleefd worden bij het geven van de opzegging en evenmin wanneer de opzeggingstermijn begint te lopen. Om alle bewijsmoeilijkheden uit de weg te gaan, volgt men best de vormvoorschriften bepaald in artikel 37 van de WAO. Dit betekent dat de opzegging door de werknemer gebeurt door de afgifte aan de werkgever van een geschrift (de werkgever plaatst zijn handtekening op het duplicaat van dit geschrift als bericht van ontvangst), of door het versturen van een aangetekende brief die uitwerking heeft de derde werkdag na de datum van de verzending, of bij gerechtsdeurwaardersexploot.

Bovendien moet de kennisgeving van de opzegging het begin en de duur van de opzeggingstermijn vermelden. (Art. 37, tweede lid WAO) De uitzendkracht kan zelf bepalen wanneer de opzeggingstermijn begint te lopen, maar dit kan ten vroegste de eerste dag na de betekening van de opzegging zijn. (210)

---

(205) De partijen bij de arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid zijn de uitzendkracht en het uitzendbureau, waardoor enkel zij tot het betalen van deze vergoeding gehouden kunnen zijn. (Idem Arbrb. Luik, 3 december 1990, *Soc. Kron.*, 1991, 317.)

(206) Zie artikel 25 van de WAO van 3 juli 1978.

(207) M.v.T., *Gedr. St.*, Kamer, 1986-87, nr. 762/1, 7.

(208) Met betrekking tot de dringende reden moet onderstreept worden dat enkel het uitzendbureau en de uitzendkracht een dringende reden tegenover elkaar kunnen invoeren. De gebruiker kan dit niet doen en zal zicht moeten wenden tot het uitzendbureau. (CLAEYS, T., "Juridische aspecten van uitzendarbeid", in *Tendensen in het bedrijfsrecht*, Antwerpen, Kluwer, 1991, 178.)

(209) 'Een dienstbetrekking' omvat zowel de contractuele als de reglementaire arbeidsverhouding. (Adv. R.v.St., *Gedr. St.*, Kamer, 1986-87, nr. 762/1, 17.)

(210) Idem VANACHTER, O., "De nieuwe wet op de uitzendarbeid van 24 juli 1987", *Jura Falc.*, 1987-88, 363-364.

Wanneer de uitzendkracht de overeenkomst aangegaan om een vaste werknemer te vervangen voor een niet bepaalde tijd, voortijdig wil beëindigen *zonder* dat hij een dienstbetrekking heeft aangegaan, dan moet hij de normale opzeggingstermijnen respecteren die gelden voor de beëindiging van een arbeids-overeenkomst voor onbepaalde tijd.

Artikel 15 van de wet van 24 juli 1987 houdt een belangrijke wijziging in ten opzichte van de wet van 28 juni 1976 en de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 36 van 1981 : nu wordt een onderscheid gemaakt al naargelang het uitzendbureau dan wel de uitzendkracht de overeenkomst vóór het einde van de vervanging en zonder dringende reden eenzijdig beëindigt, terwijl dit vroeger niet het geval was. (211)

### 3. Overeenkomst gesloten tussen het uitzendbureau en de gebruiker

Artikel 17 van de wet van 24 juli 1987 verplicht ook het uitzendbureau en de gebruiker een schriftelijke overeenkomst te sluiten, binnen zeven werkdagen te rekenen vanaf het tijdstip waarop de tewerkstelling van de uitzendkracht een aanvang neemt. De verhouding tussen het uitzendbureau en de gebruiker is dus van conventionele aard. Het voorwerp van dit contract is de terbeschikkingstelling van een uitzendkracht, tegen betaling, met het oog op de uitvoering van een bij of krachtens deze wet toegelaten tijdelijke arbeid. (212)

De overeenkomst moet ten minste volgende vermeldingen bevatten :

- 1° zo de erkenning voorgeschreven is, het erkenningsnummer van het uitzendbureau,
- 2° zijn inschrijvingsnummer bij de R.S.Z.;
- 3° de benaming van het paritair comité of eventueel van het paritair subcomité waaronder de gebruiker ressorteert;
- 4° de reden van de tewerkstelling van de uitzendkracht;
- 5° de plaats en de duur van de tewerkstelling;
- 6° de arbeidstijdregeling bij de gebruiker;
- 7° de beroepskwalificatie van de uitzendkracht;
- 8° het loon van de vaste werknemer met dezelfde kwalificatie in de onderneming van de gebruiker;
- 9° de wijze van betaling van het loon (213). (214)

Daarnaast moet de overeenkomst tussen het uitzendbureau en de gebruiker de vermeldingen bevatten, die krachtens de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 36 sexies van 27 november 1981 (215) ook verplicht in de arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid tussen de uitzendkracht en het uitzendbureau moeten worden opgenomen. (cf. supra Hoofdstuk II., II., 2.4.)

---

(211) Dit is volledig in overeenstemming met het advies van de Nationale Arbeidsraad (Nationale Arbeidsraad, advies nr. 719 van 25 mei 1982, 19-20).

(212) Idem CLAEYS, T., "Juridische aspecten van uitzendarbeid", in *Tendensen in het bedrijfsrecht*, Antwerpen, Kluwer, 1991, 181.

(213) Betreffende de wijze van betaling van het loon en de afrekening van de beloning moet verwezen worden naar de artikelen 3 en 4 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 36 sexies, gesloten op 27 november 1981 in de Nationale Arbeidsraad, betreffende de type-arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid, sociale documenten en definitieve afrekening van de beloning, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 9 december 1981, *B.S.*, 6 januari 1982, 50. (cf. supra Hoofdstuk I., VIII., 5.)

(214) Wanneer de gebruiker aan het uitzendbureau onjuiste inlichtingen verschaft betreffende het Paritair Comité waaronder hij ressorteert of betreffende de lonen van de vaste werknemers, wordt hij gestraft met de strafsancities voorzien in artikel 39 van de wet van 24 juli 1987. (art. 39, 7°) Deze bepaling kwam niet voor in de wet van 28 juni 1976. Zij beoogt de bescherming van het uitzendbureau, dat immers zelf strafsancities kan oplopen bij overtreding van de bepalingen van artikel 10 (betreffende het loon van de uitzendkracht) en artikel 23 (betreffende het verbod van uitzendarbeid voor bepaalde beroepscategorieën van werknemers in bepaalde bedrijfstakken).

(215) Nationale Arbeidsraad, collectieve arbeidsovereenkomst nr. 36 sexies van 27 november 1981 betreffende de type-arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid, sociale documenten en definitieve afrekening van de beloning, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 9 december 1981, *B.S.*, 6 januari 1982, 50.

De uitzendkracht moet uiterlijk binnen twee werkdagen te rekenen vanaf het tijdstip waarop zijn tewerkstelling een aanvang nam, van het uitzendbureau (216) een geschreven mededeling ontvangen met de in artikel 17, § 1 bedoelde vermeldingen.

Het is bijgevolg mogelijk dat de overeenkomst gesloten tussen het uitzendbureau en de gebruiker andere vermeldingen bevat, dan wat meegedeeld werd aan de uitzendkracht. De mededeling aan de uitzendkracht moet immers gebeuren uiterlijk binnen twee werkdagen na zijn indiensttreding terwijl de overeenkomst tussen het uitzendbureau en de gebruiker slechts binnen zeven werkdagen te rekenen vanaf het tijdstip waarop de tewerkstelling van de uitzendkracht een aanvang neemt, moet worden gesloten.

In zo'n geval moet de uitzendkracht uiterlijk binnen zeven werkdagen te rekenen vanaf het tijdstip waarop zijn tewerkstelling een aanvang nam, een afschrift ontvangen van dat deel van de overeenkomst tussen het uitzendbureau en de gebruiker waarin de hiervoor bedoelde vermeldingen zijn opgenomen. De uitzendkracht geniet dan van de gunstigste bepalingen. (217) (art. 17, § 2)

Artikel 17 van de wet van 24 juli 1987 houdt wijzigingen in ten opzichte van de wet van 28 juni 1976, maar komt in grote lijnen overeen met artikel 14 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 36 van 1981. (218)

De houder van een uitzendbureau, alsmede diens aangestelden of lasthebbers die zich schuldig maken aan een overtreding van de bepalingen van artikel 17, worden gestraft met de correctionele strafsancities vermeld in artikel 39, 1° en voor de houder van het uitzendbureau zijn eveneens administratieve geldboeten voorzien in artikel 45.

Als niet bestaande worden beschouwd, de bedingen tussen het uitzendbureau en de gebruiker waarbij is overeengekomen dat deze laatste een schadeloosstelling verschuldigd is aan het uitzendbureau, ingeval een uitzendkracht bij de gebruiker zou aangeworven worden. (art. 18)

**Tussen de uitzendkracht en de gebruiker bestaat geen contractuele relatie.** De uitzendkracht verbindt zich immers door een arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid tegenover het uitzendbureau, om arbeid bij een gebruiker te verrichten. En ingevolge de overeenkomst tussen het uitzendbureau en de gebruiker krijgt deze laatste een uitzendkracht ter beschikking gesteld, die hij voor eigen rekening gebruikt en waarover hij enig gedeelte van het gezag uitoefent dat normaal aan de werkgever behoort. (219)

De feitelijke gezagsuitoefening over de uitzendkracht komt toe aan de gebruiker. Uit deze vaststelling leidde het Hof van Cassatie af dat de gebruiker de hoedanigheid heeft van aansteller ten aanzien van de uitzendkracht, in de zin van artikel 1384, derde lid B.W.: "De meesters en zij die anderen aanstellen (zijn aansprakelijk) voor de schade door hun dienstboden en aangestelden veroorzaakt in de bediening waartoe zij hen gebezigd hebben". (220) De aanstelling moet inderdaad in feite beoordeeld worden. Het enige criterium is: onder wiens feitelijk gezag verricht de werknemer de hem opgedragen werkzaamheden. (221) (cf. supra Hoofdstuk I, VI, 3.)

---

(216) De Minister bevestigde in de Senaatscommissie dat de mededeling waarvan sprake is in artikel 17, § 2 moet worden gedaan door het uitzendbureau (Verslag, *Gedr. St.*, Senaat, 1986-87, nr. 558/2, 10.).

(217) De Raad van State merkte echter op, dat de wet hier niet voorziet in een controlemogelijkheid ten behoeve van de uitzendkracht. (Adv. R.v.St., *Gedr. St.*, Kamer, 1986-87, nr. 762/1, 17.)

(218) De wijzigingen ten opzichte van de wet van 1976 zijn volgens de Memorie van Toelichting ingegeven door het feit dat men vaststelde dat het voor de uitzendbureaus zeer moeilijk was om binnen de twee werkdagen na de indiensttreding van de uitzendkracht, de overeenkomst met de gebruiker te sluiten. (M.v.T., *Gedr. St.*, Kamer, 1986-87, nr. 762/1, 7-8.)

(219) De gebruiker beschikt zo over de juridische mogelijkheid tot gezag tegenover de uitzendkracht.

(220) Cass., 8 november 1979, *A.C.*, 1979-80, 303, *R.C.J.B.*, 1980, 295, noot FAGNART, J.-L., *R.W.*, 1980-81, 757, noot, *Pas.*, I, 1980, 303, *R.G.A.R.*, 1981, nr. 10387, *J.T.*, 1980, 295.

(221) Zie onder meer Cass., 21 april 1971, *A.C.*, 1971, 778, *Pas.*, I, 1971, 745, *J.T.T.*, 1974, 118 en Cass., 31 oktober 1980, *A.C.*, 1980-81, 242, *R.W.*, 1980-81, k. 1053, concl. Adv. Gen. LENAERTS, H., *Pas.*, I, 1981, 268, *R.G.A.R.*, 1982, nr. 10511, noot PARIDAENS, E., *T. Aann.*, 1981, 57, noot BOGAERT, P., *J.T.*, 1981, 426.

#### 4. Verplichtingen van de gebruiker

Gedurende de periode dat de uitzendkracht bij hem werkt, staat de gebruiker in voor de toepassing van de bepalingen van de wetgeving inzake de reglementering en de bescherming van de arbeid, die gelden op de plaats van het werk.

De bepalingen die betrekking hebben op de arbeidsduur, de feestdagen, de zondagsrust, de vrouwenarbeid, de arbeid van jeugdige personen, de nachtarbeid, de arbeidsreglementen, de gezondheid en de veiligheid van de werknemers, alsmede de salubriteit van het werk en van de werkplaatsen worden beschouwd als bepalingen die gelden op de plaats van het werk.

Alle andere verplichtingen uit de sociale wetgeving rusten vanzelfsprekend op de werkgever, met name het uitzendbureau.

De Koning kan, na advies van het Paritair Comité voor de uitzendarbeid en voor wat de bepalingen betreft inzake de gezondheid en de veiligheid van de werknemers, evenals inzake de salubriteit van het werk en van de werkplaatsen na advies van de Hoge Raad voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen :

- 1° deze opsomming wijzigen of aanvullen;
- 2° bepalen welke verplichtingen van genoemde wetgevingen respectievelijk op de gebruiker en op het uitzendbureau rusten. (art. 19)

In de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 36 quinquies van 27 november 1981 betreffende de arbeids- en beschermingskledij voor de uitzendkrachten (222), werd bepaald welke verplichtingen terzake op de gebruiker en op het uitzendbureau rusten. De arbeidskledij moet door het uitzendbureau geleverd en onderhouden worden, terwijl de verantwoordelijkheid voor het leveren en het onderhoud van de individuele beschermingskledij bij de gebruiker ligt. (cf. supra Hoofdstuk I., VIII., 4.)

Nieuw in artikel 19, in vergelijking met de wet van 28 juni 1976, is het feit dat de Koning betreffende de bepalingen inzake de gezondheid en de veiligheid van de werknemers, evenals inzake de salubriteit van het werk en van de werkplaatsen, het advies van de Hoge Raad voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen moet vragen.

In de Memorie van Toelichting werd betreffende artikel 19 nog het volgende genoteerd: "Het is gebleken dat de bepalingen betreffende de veiligheid van het werk en de gezondheid van de werknemers niet altijd op de uitzendkrachten worden toegepast (cfr. medisch onderzoek). Dit is dan ook de reden waarom de Koning bijzondere toepassingsmodaliteiten inzake deze reglementering kon vastleggen na advies van het bevoegd paritair comité en van de Hoge Raad voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen". (223)

Toenmalig Minister van Tewerkstelling en Arbeid, L. Van den Brande (C.V.P.), heeft terzake een initiatief genomen en heeft op 4 oktober 1990 de Nationale Arbeidsraad (optredend als paritair comité, daar het paritair comité voor de uitzendarbeid niet werkt) om advies verzocht over een ontwerp van koninklijk besluit tot invoering van een hoofdstuk V in titel II van het Algemeen Reglement voor de Arbeidsbescherming (A.R.A.B.) *'Bijzondere bepalingen betreffende de uitzendkrachten'*. Op 21 mei 1991 heeft de Nationale Arbeidsraad zijn advies (nr. 1001) uitgebracht. Het ontwerp van koninklijk besluit is gesteund op de artikelen 19, derde lid, 2° en 26, eerste lid van de wet van 24 juli 1987. Dit ontwerp regelt de verdeling tussen de gebruiker en het uitzendbureau van de verplichtingen die door het A.R.A.B. inzake geneeskundige onderzoeken, arbeidskledij en individuele beschermingsmiddelen worden opgelegd. De Nationale Arbeidsraad heeft ten eerste een aantal algemene principes vooropgesteld: de hoofdbekommernis is de zorg dat de gezondheid van de uitzendkrachten op een optimale wijze beschermd wordt en dit houdt onder meer in dat bijzondere aandacht besteed wordt aan de preventie van arbeidsongevallen; duidelijke oplossingen zijn wenselijk met het oog op meer rechtszekerheid; de oplossingen moeten nauw aansluiten bij de realiteit van de uitzendarbeid zodat ze efficiënt kunnen worden toegepast; de verantwoordelijkheid moet worden gelegd bij de instantie die voor dat aspect het dichtst bij de uitzendkracht staat; het is wenselijk dat de uitzendkracht zoveel mogelijk wordt geïnte-

(222) Algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 9 december 1981, *B.S.*, 6 januari 1982, 49. Deze collectieve arbeidsovereenkomst werd gesloten in de Nationale Arbeidsraad, die optrad als Paritair Comité vermits het Paritair Comité voor de uitzendarbeid niet meer werkte vanaf 1 december 1981, op grond van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités. Deze collectieve arbeidsovereenkomst blijft bijgevolg van kracht tot een partij ze schriftelijk opzegt. (art. 15 Wet 5 december 1968)

(223) M.v.T., *Gedr. St.*, Kamer, 1986-87, nr. 762/1, 8.

greerd in het normale beleid van de gebruiker inzake veiligheid en gezondheid; een overdaad aan administratieve beslommeringen moet worden vermeden. Ten tweede stelt de Nationale Arbeidsraad voor om de geneeskundige onderzoeken integraal onder de verantwoordelijkheid van het uitzendbureau te plaatsen. Het is immers het uitzendbureau dat bij de aanwerving het dichtst bij de uitzendkracht staat. De gebruiker moet het uitzendbureau op de hoogte brengen van de aard van de werkpost bestemd voor de betrokken uitzendkracht. Ook voor de periodieke geneeskundige onderzoeken zou de eindverantwoordelijkheid bij het uitzendbureau moeten liggen. Ten derde stelt de Nationale Arbeidsraad voor om de werkkledij en de individuele beschermingsmiddelen onder de verantwoordelijkheid van de gebruiker te plaatsen. Het is immers de gebruiker die het dichtst bij de uitzendkracht staat in de uitoefening van zijn werk. De gebruiker zou de eindverantwoordelijkheid hebben voor de levering en het onderhoud.

Er is nog geen advies van de Hoge Raad voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen over dit ontwerp van koninklijk besluit, zodat een definitief besluit nog wel even op zich zal laten wachten. Toch zou het wenselijk zijn dat hier snel werk van gemaakt wordt, aangezien de uitzendsector op de eerste plaats staat wat de frequentiegraad van de arbeidsongevallen betreft en ook inzake de globale ernstgraad van de arbeidsongevallen (cijfers 1989). (224) Uit enquêtes van UPEDI voor 1987 en 1988 blijkt dat de mannelijke, minderjarige arbeiders de meeste risico's lopen en dan voornamelijk in de beroepen 'arbeider', handlanger, lasser en monteur.

De gebruiker en de uitzendkracht zullen beschouwd worden als verbonden door een arbeids-overeenkomst voor *onbepaalde tijd* wanneer :

- 1° de gebruiker doorgaat met de tewerkstelling van een uitzendkracht terwijl het uitzendbureau hem kennis heeft gegeven van zijn beslissing die werknemer terug te trekken (225);
- 2° de gebruiker een uitzendkracht tewerkstelt in strijd met de bepalingen van de artikelen 21 (d.i. wanneer het niet gaat om de uitvoering van een in artikel 1 bedoelde of toegelaten tijdelijke arbeid) en 23 (d.i. wanneer de tewerkstelling van uitzendkrachten verboden is) (226). (art. 20)

Volgens de Raad van State rijst hier de vraag, of deze sanctie in sommige gevallen niet in het nadeel van de uitzendkracht zal uitvallen, vermits velen onder hen uitzendarbeid (dus tijdelijke arbeid met daarenboven de mogelijkheid van onderbreking tussen verschillende opdrachten) verkiezen boven een vaste dienstbetrekking. (227)

---

(224) Sociaal Fonds voor de uitzendkrachten, "Uitzendarbeid en veiligheid : een zaak voor allen", *K.M.O.*, 1991, 22; DHUYVETTER, M., "Uitzendarbeid en de veiligheid van de uitzendkracht", *Veiligheidsnieuws*, okt.-nov.-dec. 1991, 43-45.

(225) Dezelfde sanctie was vastgesteld in artikel 20 van de wet van 28 juni 1976 en in artikel 17, § 2 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 36 van 27 november 1981. Daar werd echter bepaald dat het ging om het geval waarin het uitzendbureau kennis had gegeven van zijn beslissing die werknemer terug te trekken, *bij staking of lock-out*.

Daarnaast werd in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 36 expliciet gesteld dat de arbeidsovereenkomst tussen het uitzendbureau en de uitzendkracht beëindigd was, terwijl dit in de wet van 24 juli 1987 niet meer uitdrukkelijk vermeld wordt. In een commentaar bij de wet van 28 juni 1976 stelde H. Lenaerts hieromtrent : "Bedoeling van de wetgever zal wel zijn dat daarmee een einde komt aan de arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid, hoewel dit niet uitdrukkelijk is bepaald; het is toch moeilijk denkbaar dat de uitzendkracht gelijktijdig door een arbeidsovereenkomst met het uitzendbureau en met de gebruiker verbonden is". (LENAERTS, H., "Terbeschikkingstelling van arbeidskrachten" in *Sociaal recht*, Postuniversitaire lessenreeks ingericht door het Seminarie voor sociaal recht R.U.G., Gent, 1977, 125.)

(226) Artikel 32, § 2 tot § 4 van de wet van 28 juni 1976 en artikel 17, § 2 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 36 van 27 november 1981 voorzagen in deze gevallen dezelfde sanctie.

(227) Adv. R.v.St., *Gedr. St.*, Kamer, 1986-87, nr. 762/1, 17.

Maar vermits het in artikel 20 gaat om gevallen van terbeschikkingstelling van werknemers ten behoeve van gebruikers buiten het kader van de uitzendarbeid, is artikel 31 van toepassing. En artikel 31, § 3, tweede lid voorziet dat de werknemers de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd met de gebruiker kunnen beëindigen zonder opzegging, noch vergoeding. Van dit recht kunnen zij gebruik maken tot op de datum waarop zij normaal niet meer ter beschikking van de gebruiker zouden zijn gesteld.

## 5. Reglementering van de tewerkstelling van uitzendkrachten

Volgens de Memorie van Toelichting willen de hierna besproken artikelen 21 tot 24 van de wet van 24 juli 1987 de behoeften van de ondernemingen en de vereisten van het tewerkstellingsbeleid onderling verzoenen. (228)

Artikel 21 bepaalt dat de uitzendbureaus alleen dan uitzendkrachten ter beschikking mogen stellen van gebruikers en deze alleen dan uitzendkrachten mogen tewerkstellen, wanneer het gaat om de uitvoering van een in artikel 1 bedoelde of toegelaten tijdelijke arbeid. Deze bepaling houdt dus in dat de procedure en de modaliteiten moeten nageleefd worden, die voorzien zijn in hoofdstuk I betreffende de tijdelijke arbeid. (229)

Wanneer uitzendbureaus of gebruikers dit artikel overtreden worden zij gestraft met de strafsancities en de administratieve geldboeten voorzien in de artikelen 39, 1° en 2° en 45. Bovendien bepaalt artikel 20, 2° dat de gebruiker en de uitzendkracht verbonden zijn door een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, wanneer de gebruiker een uitzendkracht tewerkstelt in strijd met de bepalingen van artikel 21. (230)

De Koning kan, op voorstel van het Paritair Comité waaronder de gebruikende ondernemingen ressorteren of van de Nationale Arbeidsraad, wanneer geen Paritair Comité is opgericht, het opgerichte Paritair Comité niet werkt of het om verschillende bedrijfstakken gaat, bepalen dat de prestaties van de door een gebruiker tewerkgestelde uitzendkrachten vergeleken met de prestaties van het vast personeel van die gebruiker, niet hoger mogen liggen dan een bepaald aantal, uitgedrukt in absolute cijfers, in een percentage of een combinatie van die twee formules. (art. 22) In artikel 24 van de wet van 1976 was enkel sprake van *een percentage* van de prestaties van het vast personeel van de gebruiker. Deze wijziging gebeurde op advies van de Nationale Arbeidsraad. (231)

In artikel 4 van de CAO van 22 februari 1989 betreffende uitzendarbeid gesloten in het Paritair Comité nr. 109 voor het kleding- en confectiebedrijf (232) is bijvoorbeeld bepaald dat het aantal door uitzendarbeiders gepresteerde uren op jaarbasis maximaal 10 % mag bedragen van het totaal aantal gepresteerde uren van de arbeiders tijdens de laatste vier kalenderkwartalen. (cf. infra Hoofdstuk V., II.) De wet voorziet strafsancities en administratieve geldboeten voor de gebruiker die artikel 22, of de uitvoeringsbesluiten daarvan, overtreedt (artikelen 39, 2° en 45).

De Koning kan eveneens, op voorstel van dezelfde organen, de tewerkstelling van uitzendkrachten verbieden in de beroepscategorieën van werknemers en de bedrijfstakken die Hij bepaalt. (art. 23) (233) In afwachting van een koninklijk besluit genomen op basis van artikel 23, blijft artikel 18 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 36 van 27 november 1981 van kracht. (artikel 47, tweede lid) Dit betekent dat de uitzendarbeid verboden is voor de werklieden in de verhuisondernemingen, de meubelbewaring en de aanverwante activiteiten ervan die onder de bevoegdheid van het Paritair Comité voor het vervoer ressorteren, evenals in de ondernemingen die onder de bevoegdheid van het Paritair Comité voor het bouwbedrijf ressorteren.

De uitzendbureaus en de gebruikers die het verbod van uitzendarbeid overtreden worden gestraft met de strafsancities en de administratieve geldboeten voorzien in de artikelen 39, 1° en 2° en 45. Bovendien worden in dat geval de uitzendkracht en de gebruiker beschouwd als verbonden door een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. (234)

---

(228) M.v.T., *Gedr. St.*, Kamer, 1986-87, nr. 762/1, 8.

(229) Idem BOTTERMAN, C., "Tijdelijke arbeid, uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers, Deel II", *Kijk uit*, 1987, 262.

(230) Cf. supra (Hoofdstuk II., II., 4.) de bespreking van artikel 20 en ook infra (Hoofdstuk II., III., 2.) de bespreking van artikel 31. Zie Arbh. Brussel, 8 januari 1988, *Soc. Kron.*, 1988, 265, *J.T.T.*, 1988, 342.

(231) Nationale Arbeidsraad, advies nr. 719 van 25 mei 1982, 27.

(232) Algemeen verbindend verklaard bij K.B. 10 oktober 1989, *B.S.*, 11 november 1989, 18628.

(233) In artikel 25 van de wet van 28 juni 1976 werd gesteld dat ook het advies van het beheerscomité van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening hier vereist was. Dit is niet langer het geval.

(234) Cf. supra de bespreking van artikel 20, in Hoofdstuk II., II., 4., en ook infra de bespreking van artikel 31 van de wet van 24 juli 1987, in Hoofdstuk II., III., 2.

De Koning kan, na advies van het Paritair Comité voor de uitzendarbeid of van de Nationale Arbeidsraad, wanneer het Paritair Comité niet werkt, het maximum van het tarief bepalen van de commissielonen of van enige andere vergoeding die het uitzendbureau van de gebruiker mag vorderen. In geen geval mag van de uitzendkracht direct of indirect een financiële bijdrage worden gevorderd. (art. 24) Volgens de Memorie van Toelichting was deze bepaling reeds in de wet van 1976 ingelast met het oog op het voorkomen van eventuele misbruiken, maar had men er tot dan toe geen nood aan gehad. (235) De artikelen 39, 1<sup>o</sup> en 45 voorzien correctionele strafsancities, en administratieve geldboeten voor de houder van een uitzendbureau die de bepalingen van artikel 24, of van de uitvoeringsbesluiten daarvan, overtreedt.

## **6. Bijzondere modaliteiten van de arbeidswetgeving**

### **6.1. Wetten en verordeningen die steunen op het aantal door een onderneming tewerkgestelde werknemers**

Voor de toepassing van de bepalingen van de wetten en verordeningen die steunen op het aantal door een onderneming tewerkgestelde werknemers, komen de uitzendkrachten ook in aanmerking voor de berekening van de personeelssterkte van de gebruiker die hen tewerk stelt, tenzij ze vaste werknemers vervangen voor wie de uitvoering van de arbeidsovereenkomst is geschorst. (art. 25, eerste en tweede lid)

Een voorbeeld hiervan is artikel 7, §1 van het K.B. nr. 230 van 21 december 1983 betreffende de stage en de inschakeling van jongeren in het arbeidsproces. (236) Andere voorbeelden zijn art. 14, §1 van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven, art. 1, §4, b) [1.] van de wet van 10 juni 1952 betreffende de gezondheid en de veiligheid van de werknemers alsmede de salubriteit van het werk en van de werkplaatsen en art. 1 van de wet van 28 juni 1966 betreffende de schadeloosstelling van de werknemers die ontslagen worden bij sluiting van ondernemingen.

Op deze manier wil de wetgever vermijden dat sommige ondernemingen de sterkte van hun vast personeel opzettelijk zouden verminderen, teneinde de toepassing van bepaalde wetten en verordeningen te ontwijken. (237)

Dit artikel doet geen afbreuk aan de toepassing van de wettelijke bepalingen krachtens welke diezelfde uitzendkrachten in aanmerking komen voor de berekening van de personeelssterkte van het uitzendbureau, dat hen in dienst heeft genomen. (art. 25, vijfde lid)

Nieuw is, dat de Koning hier evenwel kan van afwijken op voorstel van het Paritair Comité voor de uitzendarbeid en voor wat de bepalingen betreft inzake de gezondheid en de veiligheid van de werknemers, evenals inzake de salubriteit van het werk en van de werkplaatsen, na advies van de Hoge Raad voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen. (art. 25, zesde lid)

In de Memorie van Toelichting wordt opgemerkt dat, gezien de uitzendkrachten normaal gezien niet in de zetel van het uitzendbureau worden tewerkgesteld, de bepaling van artikel 25, vijfde lid in bepaalde gevallen niet passend lijkt (bv. in verband met de reglementering betreffende het vereiste opleidingsniveau van de veiligheidschefs van de diensten voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen). Daarom laat het zesde lid aan de Koning toe van deze bepaling af te wijken. (238) In het advies van de Raad van State wordt gesteld, dat aan de Raad van State is meegedeeld dat het hier om individuele afwijkingen gaat. De Raad achtte het aangewezen dit in de tekst te preciseren, maar dit is niet gebeurd. (239)

---

(235) M.v.T., *Gedr. St.*, Kamer, 1986-87, nr. 762/1, 9.

(236) Cf. deel IV. De stageovereenkomst, Hoofdstuk I, III., 3.

(237) TILLEMANS, F., "Ruimere mogelijkheden voor de uitzendarbeid", *Or.*, 1991, 140.

(238) M.v.T., *Gedr. St.*, Kamer, 1986-87, nr. 762/1, 9.

(239) Adv. R.v.St., *Gedr. St.*, Kamer, 1986-87, nr. 762/1, 17.



## 6.2. Wetgeving op de ondernemingsraden en de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen

Wat de wetgeving op de ondernemingsraden en de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen betreft, bepaalt de Koning de wijze van berekening van het gemiddelde van de uitzendkrachten die door een gebruiker worden tewerkgesteld. (art. 25, derde lid) (240)

Deze bepaling werd, met het oog op de sociale verkiezingen van 1991, uitgevoerd door het koninklijk besluit van 13 augustus 1990 tot vaststelling van de berekeningswijze van het gemiddelde van de uitzendkrachten die door een gebruiker worden tewerkgesteld (241).

Om de uitzendkrachten te kunnen opnemen in de berekening van het aantal tewerkgestelde werknemers, moest de gebruiker gedurende het vierde trimester van het jaar 1990 een bijlage bijhouden bij het personeelsregister waarvan het bijhouden wordt opgelegd door het koninklijk besluit nr. 5 van 23 oktober 1978 betreffende het bijhouden van sociale documenten. (art. 2 K.B. 13 augustus 1990) Iedere uitzendkracht kreeg in deze bijlage een nummer toegewezen volgens een doorlopende nummering, in de chronologische volgorde van zijn terbeschikkingstelling bij de gebruiker. (art. 3 K.B. 13 augustus 1990)

Deze bijlage moest voor elke uitzendkracht het volgende vermelden :

1. het nummer van inschrijving;
2. naam en voornaam;
3. het begin van het ter beschikking stellen;
4. het einde van het ter beschikking stellen;
5. de reden van zijn terbeschikkingstelling; wanneer het ging om de vervanging van een vaste werknemer wiens uitvoering van de arbeidsovereenkomst was geschorst, dan moest de identiteit worden vermeld van de werknemer die vervangen werd (242);
6. het uitzendbureau dat hem tewerkstelde;
7. zijn wekelijkse arbeidsduur. (art. 4 K.B. 13 augustus 1990)

Deze bijlage moest bijgehouden worden overeenkomstig de bepalingen van hoofdstuk II, artikel 4 en van hoofdstuk III van het koninklijk besluit van 8 augustus 1980 betreffende het bijhouden van sociale documenten. Dit betekende dat de bijlage moest samengesteld zijn uit ingebonden bladen en dat de bladzijden doorlopend moesten genummerd worden. Zij mocht uit één blad bestaan, indien de gebruiker minder dan vijf uitzendkrachten in dienst had. De gebruiker moest de bijlage gedurende vijf jaar bewaren.

In principe moet de werkgever die op meerdere plaatsen werknemers tewerkstelt naast het personeelsregister nog een speciaal personeelsregister bijhouden op elk van de plaatsen waar hij werknemers tewerkstelt, behalve op de plaats waar hij het personeelsregister bijhoudt. Maar de wettelijk erkende uitzendbureaus moesten het speciaal personeelsregister niet bijhouden op de arbeidsplaatsen waar zij voor elke er tewerkgestelde werknemer een individueel document bijhielden. (art. 9-11 K.B. 8 augustus 1980 betreffende het bijhouden van sociale documenten) (243) Het koninklijk besluit van 13 augustus 1990 bepaalde nu dat de bijlage bij het personeelsregister het individueel document bedoeld in artikel 11 van het koninklijk besluit van 8 augustus 1980 verving.

---

(240) Ondanks het feit dat de Nationale Arbeidsraad voorgesteld had de tekst van het derde lid van artikel 25 weg te laten, werd deze toch opgenomen in de wet van 1987. De Nationale Arbeidsraad benadrukte wel dat hij met dit voorstel geen afbreuk wenste te doen aan het beginsel dat voor de toepassing van wetsbepalingen die steunen op het aantal door een onderneming tewerkgestelde werknemers, de uitzendkrachten in aanmerking komen voor de berekening van de personeelssterkte van de gebruiker. (Nationale Arbeidsraad, advies nr. 819 van 4 juli 1985, 12.)

(241) *B.S.*, 28 augustus 1990, 16479.

(242) De verplichting de identiteit te vermelden van de werknemer die vervangen wordt, in geval van vervanging van een vaste werknemer wiens uitvoering van de arbeidsovereenkomst is geschorst, is helemaal nieuw. Deze inlichting moest tot hertoe nergens vermeld worden. Tijdens de voorbereiding van de wet van 24 juli 1987 heeft men er aan gedacht dit toe te voegen aan de lijst van verplichte vermeldingen in de arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid. Maar zoals hoger reeds gesteld, meende de Nationale Arbeidsraad dat dit tot praktische toepassingsmoeilijkheden zou leiden. Bovendien stelde de Raad dat de uitzendkracht die een vaste werknemer vervangt tot dezelfde beroepscategorie, arbeider of bediende, moet behoren en dat dit volstaat om misbruiken te voorkomen. (Nationale Arbeidsraad, advies nr. 719 van 25 mei 1982, 18-19.)

(243) In de praktijk blijkt de arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid, die de uitzendkracht bij zich moet hebben, ook dienst te doen als 'individueel document'.

Het gemiddelde van de uitzendkrachten die ter beschikking werden gesteld van een gebruiker werd dan berekend door het totaal aantal kalenderdagen dat elke uitzendkracht, die geen vaste werknemer waarvan de uitvoering van de arbeidsovereenkomst was geschorst verving, was ingeschreven geworden in de bijlage bij het personeelsregister gedurende het vierde trimester van het jaar 1990, te delen door tweeënnegentig.

Wanneer het werkelijk uurrooster van een uitzendkracht niet de drie vierden bereikte van het uurrooster dat het zijne zou zijn geweest indien hij voltijds tewerkgesteld was, werd het totaal aantal kalenderdagen waarop hij in de bijlage ingeschreven werd, gedeeld door twee. (art. 6) (244) (245)

Artikel 20 van het koninklijk besluit van 18 oktober 1990 betreffende de ondernemingsraden en de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen, dat de samenstelling van de personeelsafvaardiging in de ondernemingsraad en het C.V.G.V. regelt, is ons inziens ook een bepaling die steunt op het aantal door een onderneming tewerkgestelde werknemers (het aantal gewone leden in de raad en in het comité varieert volgens het aantal werknemers van de onderneming). Bijgevolg zouden de uitzendkrachten ook hier in aanmerking moeten genomen worden voor de berekening van de personeelssterkte van de gebruiker die hen tewerk stelt, tenzij ze vaste werknemers vervangen voor wie de uitvoering van de arbeidsovereenkomst is geschorst. In de Omzendbrief van 12 november 1990 betreffende de verkiezingen voor de ondernemingsraden en de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen, stelt de Minister echter in punt 5.2. dat m.b.t. artikel 20 de uitzendkrachten niet in aanmerking worden genomen om het aantal gewone leden van de personeelsafvaardiging vast te stellen. (246)

### 6.3. Wetgeving op de sluiting van ondernemingen

Wat de wetgeving op de sluiting van ondernemingen betreft, bepaalt de Koning de wijze van berekening van het gemiddeld aantal uitzendkrachten die gedurende een kalenderjaar ter beschikking van een gebruiker zijn gesteld. (art. 25, vierde lid)

Deze bepaling werd reeds uitgevoerd in het koninklijk besluit van 12 april 1977 (247). Alhoewel dit koninklijk besluit genomen werd ter uitvoering van de wet van 28 juni 1976, die opgehouden heeft uitwerking te hebben op 1 december 1981, blijft het toch van kracht vermits de nieuwe wet van 24 juli 1987 in de plaats getreden is van de wet van 28 juni 1976 en het koninklijk besluit van 12 april 1977 niet onverenigbaar is met deze nieuwe wet. (248)

---

(244) De Nationale Arbeidsraad bracht hierover een verdeeld advies uit. (Advies nr. 960 van 5 juli 1990) De leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigden dachten dat het bijhouden van een bijlage bij het personeelsregister in belangrijke mate aan hun bekommernissen tegemoet kwam. Zij zagen hierin een mogelijke techniek van controle op het aantal tewerkgestelde uitzendkrachten. (Advies nr. 960, 9) De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigden hadden evenwel ernstige bezwaren tegen het invoeren van een bijlage bij het personeelsregister. Zij meenden dat deze maatregel buitensporig was, zijn doel voorbijschoot en een serieuze administratieve belasting met zich meebracht. Zij merkten op dat er in de huidige reglementering voldoende middelen voorhanden waren, om een effectieve controle mogelijk te maken op het aantal bij de gebruiker tewerkgestelde uitzendkrachten. Zij verwezen in het bijzonder naar het document bedoeld in artikel 17, § 2 van de wet van 24 juli 1987 nl. de geschreven mededeling aan de uitzendkracht. Tenslotte wezen zij erop dat de sociale inspectie ook over voldoende controlemogelijkheden beschikte (Advies nr. 960, 10-11).

(245) Voor de concrete berekening van het gemiddelde aantal uitzendkrachten, zie Omzendbrief van 12 november 1990 betreffende de verkiezingen voor de ondernemingsraden en de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen, *B.S.*, 24 november 1990, 22030.

(246) *B.S.*, 24 november 1990, 22031. Idem *Arbrb.* Brussel, 30 april 1991, *T.S.R.*, 1991, 301.

(247) K.B. 12 april 1977 tot vaststelling voor de toepassing van de wetgeving op de sluiting van ondernemingen, van de wijze van berekening van het gemiddeld aantal uitzendkrachten die gedurende een kalenderjaar ter beschikking van een gebruikende onderneming zijn gesteld, *B.S.*, 28 juni 1977, 8466.

(248) Idem VAN LIMBERGEN, G., "De 'onderneming' en de 'sluiting van ondernemingen': een juridische begrippenanalyse", in *Bedrijfssluitings- en arbeidsconflictenrecht*, RIGAUX, M. (ed.), Brugge, die Keure, 1988, 9.

Zie MAST, A. en DUJARDIN, J., *Overzicht van het Belgisch Grondwettelijk Recht*, Gent, Story-Scientia, 1985, 318, nr. 264 en GANSHOF VAN DER MEERSCH, W.J., "Beschouwingen over de herziening van de Grondwet", *R.W.*, 1972-73, k. 449-450, vooral vn. 174, die stelt: "Bij de beoordeling of een uitvoeringsverordening van een opgeheven wetsbepaling geldig blijft, moet een onderscheid worden gemaakt naargelang de opgeheven wet al dan niet gevolgd wordt door een andere wet over hetzelfde onderwerp. Volgt geen nieuwe wet op de opgeheven wet, dan vervallen met die opheffing haar uitvoeringsbesluiten,

#### 6.4. Conventionele bepalingen met betrekking tot de syndicale afvaardiging

De wet van 24 juli 1987 bevat een belangrijke wijziging ten opzichte van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 36 van 27 november 1981. (249) Krachtens artikel 19 van deze CAO kwamen de ter beschikking van een gebruiker gestelde uitzendkrachten in aanmerking voor de berekening van de personeelssterkte van die onderneming voor de toepassing van de wettelijke, reglementaire *en conventionele* bepalingen m.b.t. de ondernemingsraden, de comités voor veiligheid en gezondheid *en de syndicale afvaardigingen*. Op grond van de wet van 24 juli 1987 komen de uitzendkrachten niet meer in aanmerking voor de berekening van de personeelssterkte van de gebruiker, voor de toepassing van de conventionele bepalingen m.b.t. de syndicale afvaardigingen. (250)

De collectieve arbeidsovereenkomst nr. 47 van 18 december 1990 (251) heeft deze toestand echter opnieuw gewijzigd. Krachtens artikel 8 van de CAO nr. 47 komen de ter beschikking van een gebruiker gestelde uitzendkrachten wel in aanmerking voor de berekening van de personeelssterkte van die gebruiker, voor de toepassing van de conventionele bepalingen met betrekking tot de vakbondsafvaardigingen, tenzij ze vaste werknemers vervangen wiens arbeidsovereenkomst geschorst is. Deze bepaling vult de wet van 24 juli 1987 aan.

#### 6.5. Wetgeving inzake de reglementering en de bescherming van de arbeid, de feestdagen en de jaarlijkse vakantie

Op grond van artikel 26 van de wet van 24 juli 1987 kan de Koning, na advies van het Paritair Comité voor de uitzendarbeid of van de Nationale Arbeidsraad wanneer het Paritair Comité niet werkt, bijzondere modaliteiten vaststellen betreffende de toepassing op de uitzendkrachten van de wetgeving inzake de reglementering en de bescherming van de arbeid en de feestdagen die de uitzendbureaus moeten naleven. (eerste lid)

De Koning kan, op voorstel van het Paritair Comité voor de uitzendarbeid, een instelling aanwijzen die belast is met de jaarlijkse uitbetaling van het vakantiegeld, alsmede de regeling voor de werklieden toepasselijk maken voor de bedienden-uitzendkrachten. (tweede lid)

Nieuw in artikel 26, ten opzichte van de wet van 1976, is de vermelding dat de Koning bijzondere modaliteiten kan vaststellen betreffende de toepassing op de uitzendkrachten van de wetgeving inzake de feestdagen. (252) In de Kamercommissie stelde de Minister dat bijvoorbeeld de betaling van de feestdagen zou kunnen toevertrouwd worden aan het Sociaal Fonds voor de uitzendkrachten. Iemand stelde de vraag of de betaling van elke feestdag afzonderlijk mocht vervangen worden door het betalen

---

omdat zij voortaan zonder reden van bestaan zijn. Wanneer daarentegen een nieuwe wet in de plaats van de opgehevene treedt en haar toepassingsfeer in stand houdt of uitbreidt, en wanneer anderzijds het uitvoeringsbesluit of -reglement niet onverenigbaar is met de nieuwe wet wordt het uitvoeringsbesluit geacht in werking te zijn gebleven".

(249) Artikel 25, eerste en tweede lid van de wet van 24 juli 1987 komt wel volledig overeen met artikel 27, eerste en tweede lid van de wet van 28 juni 1976.

(250) De uitzendkrachten komen echter wel in aanmerking voor de berekening van de personeelssterkte van het uitzendbureau dat hen in dienst heeft genomen, voor de toepassing van de conventionele bepalingen m.b.t. de vakbondsafvaardiging van de uitzendkrachten. De collectieve arbeidsovereenkomst nr. 36 quater, gesloten op 27 november 1981 in de Nationale Arbeidsraad, regelt het statuut van de vakbondsafvaardigingen van de uitzendkrachten. (Algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 9 december 1981, *B.S.*, 6 januari 1982, 43.) (cf. supra Hoofdstuk I, VIII., 3.)

(251) Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 47 van 18 december 1990, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, betreffende de na te leven procedure en de duur van de tijdelijke arbeid, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 19 februari 1991, *B.S.*, 20 maart 1991, 5698.

(252) Betreffende de feestdagen wordt door de uitzendbureaus vooral gewezen op de problemen veroorzaakt door de bepaling van artikel 14 van het K.B. van 18 april 1974 tot bepaling van de algemene wijze van uitvoering van de wet van 4 januari 1974 betreffende de feestdagen. Op grond van dat artikel blijft de werkgever (het uitzendbureau) in principe gehouden tot betaling van het loon voor de feestdagen die vallen in de periode van dertig dagen die volgt op het einde van de arbeidsovereenkomst of van de verrichting van de arbeid. Deze verplichting houdt wel op zodra de werknemer begint te werken voor een nieuwe werkgever. Vooral eind oktober (feestdagen op 1 en 11 november), eind december (feestdagen op Kerstmis en 1 januari) en eind april/begin mei (feestdagen op 1 mei, Hemelvaartsdag en Pinkstermaandag) zeggen de uitzendbureaus dat ze niet vlug bereid zijn om een uitzendkracht aan te werven, zeker niet voor korte periodes.

van een percentage op het ontvangen loon. De Minister stelde, ons inziens terecht, dat dit niet meer als een modaliteit kon worden beschouwd. (253)

Ook de bepaling van het tweede lid van artikel 26 is nieuw. Uit het advies van de Raad van State blijkt dat het de bedoeling was, het Fonds voor bestaanszekerheid voor de uitzendkrachten te belasten met de jaarlijkse uitbetaling van het vakantiegeld. Daardoor zou een oplossing worden gegeven aan het probleem van het vakantiegeld van de bedienden-uitzendkrachten, dat nu aan hen moet worden uitbetaald bij het verstrijken van elke overeenkomst voor uitzendarbeid, dit wil zeggen na elke uitzendopdracht. (254) Door de betaling op te dragen aan een instelling, zou het vakantiegeld slechts éénmaal per jaar en globaal worden uitgekeerd. (255)

Andere problematische bepalingen i.v.m. het vakantiegeld zijn volgens de uitzendbureaus de artikelen 50 en volgende van het koninklijk besluit van 30 maart 1967 tot bepaling van de algemene uitvoeringsmodaliteiten van de wetten betreffende de jaarlijkse vakantie der loonarbeiders. Deze artikelen hebben betrekking op de aanvullende vakantie van jeugdige bedienden-schoolverlaters. De voorwaarde die wel geldt voor jeugdige arbeiders om recht te hebben op het aanvullend vakantiegeld, nl. dat ze verbonden moeten zijn geweest met een arbeidsovereenkomst gedurende 60 % van de werkdagen begrepen tussen de dag van hun indiensttreding en het einde van het vakantiejaar (256), bestaat niet voor de bedienden. Daarom stellen de uitzendbureaus dat zij jonge schoolverlaters niet kunnen tewerkstellen als bedienden-uitzendkrachten omdat deze van zodra ze één dag gewerkt hebben recht hebben op het aanvullend vakantiegeld, wanneer ze voldoen aan de voorwaarden van artikel 50 van het koninklijk besluit van 30 maart 1967.

#### 6.6. Arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid voor onbepaalde tijd

De heer De Roo diende een amendement in om artikel 26 aan te vullen met een derde lid, luidend als volgt: "De Koning kan een collectieve arbeidsovereenkomst afgesloten in het paritair comité van de uitzendarbeid algemeen bindend verklaren die voorziet dat voor bepaalde categorieën van werknemers of in bepaalde activiteitssectoren, of beide, uitzendarbeid mag gedaan worden met een arbeidsovereenkomst voor een onbepaalde tijd mits daarin de wijze van belonen toepasselijk voor de beoogde categorie voorzien is." Hij stelde vast dat de bepalingen van artikel 2 van de wet van 24 juli 1987 het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd schenen uit te sluiten en dat de uitzendkrachten dus gedoemd waren in een precair statuut te werken. Om de bepalingen van artikel 2 in sommige gevallen toch te versoepelen diende hij dit amendement in.

De Minister meende echter dat arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd zouden ingaan tegen de filosofie van deze wet. Het gaat hier immers om tijdelijke arbeid of uitzendarbeid en dus per definitie om een korte periode van tewerkstelling. De Minister beaamde dat moest vermeden worden dat bepaalde sectoren een overdreven gebruik zouden maken van uitzendarbeid, maar zulks rechtvaardigt nog niet de mogelijkheid om met een uitzendbureau arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd te sluiten. De heer De Roo trok daarop zijn amendement in. (257)

R. Blanpain is echter de mening toegedaan dat zelfs in de huidige stand van de wetgeving, met een juridisch en sociaal gerust gemoed, uitzendkrachten met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd kunnen worden aangeworven. Volgens deze auteur sluit artikel 2 van de wet van 24 juli 1987 het gebruik van de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd niet uit en de Parlementaire voorbereiding van de wet kan niets toevoegen aan de tekst van de wet. Bovendien worden de doelstellingen van de wet geëerbiedigd, wanneer een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd gesloten wordt met het uitzendbureau :

---

(253) Verslag, *Gedr. St.*, Kamer, 1986-87, nr. 762/4, 9-10.

(254) Zie artikel 46 K.B. 30 maart 1967 tot bepaling van de algemene uitvoeringsmodaliteiten van de wetten betreffende de jaarlijkse vakantie der loonarbeiders. Voor de werklieden wordt het vakantiegeld uitgekeerd door de Rijksdienst voor jaarlijkse vakantie.

(255) Adv. R.v.St., *Gedr. St.*, Kamer, 1986-87, nr. 762/1, 17-18. Zie ook Amendementen, *Gedr. St.*, Kamer, 1986-87, nr. 762/2, 1; Verslag, *Gedr. St.*, Kamer, 1986-87, nr. 762/4, 10; Verslag, *Gedr. St.*, Senaat, 1986-87, nr. 558/2, 12-13.

(256) Zie artikel 25 K.B. 30 maart 1967 tot bepaling van de algemene uitvoeringsmodaliteiten van de wetten betreffende de jaarlijkse vakantie der loonarbeiders.

(257) Amendementen, *Gedr. St.*, Kamer, 1986-87, nr. 762/2, 1-2 en Verslag, *Gedr. St.*, Kamer, 1986-87, nr. 762/4, 10-11.

- \* de vaste jobs bij de gebruiker komen namelijk niet in het gedrang, vermits uitzendkrachten enkel ter beschikking van gebruikers kunnen worden gesteld met het oog op de uitvoering van een bij artikel 1 toegelaten tijdelijke arbeid en
- \* het sociaal statuut van de uitzendkrachten wordt op een substantiële wijze verbeterd. De bepalingen van artikel 2 van de wet van 24 juli 1987 zijn de facto een tegemoetkoming aan het uitzendbureau, dat daardoor ontsnapt aan de wettelijke bescherming inzake vastheid van betrekking (opzegging van de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd door één der partijen, met een opzeggingstermijn of opzeggingsvergoeding).  
Door het aanwerven van een uitzendkracht met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd worden diens rechten niet ingekort, integendeel. (258)

Ons inziens is het aanwerven van uitzendkrachten door een uitzendbureau met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, de lege lata, onwettig. Artikel 2 van de wet van 24 juli 1987 bepaalt limitatief welke vorm de arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid kan aannemen, nl. een overeenkomst voor een bepaalde tijd, voor een duidelijk omschreven werk of ter vervanging van een vaste werknemer. De Parlementaire voorbereiding van de wet bevestigt deze interpretatie. (259)

Welke zijn dan de sancties wanneer de uitzendkracht en het uitzendbureau toch een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd sluiten ?

- \* Het beding dat de overeenkomst gesloten wordt voor onbepaalde tijd is nietig, aangezien het strijdig is met artikel 2 van de wet en het de plichten van de werknemer verzwakt. Om de overeenkomst voor onbepaalde tijd te beëindigen zal de werknemer immers een opzeggingstermijn of -vergoeding moeten in acht nemen. (cf. art. 33 van de wet van 24 juli 1987 : "Alle met de bepalingen van deze wet en van haar uitvoeringsbesluiten strijdige bedingen zijn nietig voor zover zij ertoe strekken de rechten van de werknemers in te korten of hun verplichtingen te verzwaken".)
- \* Bij ontstentenis van een geschreven arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid overeenkomstig de bepalingen van artikel 8 van de wet van 24 juli 1987, ontstaat een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd tussen de uitzendkracht en het uitzendbureau. Maar de werknemer kan binnen zeven dagen volgend op het verstrijken van de termijn van twee werkdagen na de indiensttreding, zonder opzegging noch vergoeding een einde maken aan de overeenkomst. (art. 8, laatste lid)
- \* Wanneer verplichte vermeldingen in de arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid ontbreken, bijvoorbeeld de reden en de duur van de overeenkomst (cf. art. 9), riskeren de houder van het uitzendbureau alsmede diens aangestelden of lasthebbers correctionele strafsancties en riskeert de houder van het uitzendbureau ook administratieve geldboeten. (art. 39, 1° en 45)
- \* Tenslotte kan de toelating of de erkenning van het uitzendbureau geschorst of ingetrokken worden, na advies van de bevoegde erkenningscommissie of van de Nationale Arbeidsraad en na de betrokken onderneming gehoord of opgeroepen te hebben, wanneer het uitzendbureau de bepalingen van de wet van 24 juli 1987 overtreedt. (cf. infra Hoofdstuk III.)

Dit neemt niet weg dat, de lege ferenda, kan gepleit worden voor het voorzien van de mogelijkheid om een arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid voor onbepaalde tijd te sluiten met het uitzendbureau. De wetgever zal dan wel de verdere modaliteiten moeten vastleggen. Zal men voor elke terbeschikkingstelling van een gebruiker een document moeten opstellen met een aantal verplichte vermeldingen, zoals deze voorzien in artikel 9 van de wet van 24 juli 1987, om controle op de toepassing van de wet mogelijk te maken ? Hoe zal men het loon en de arbeidstijd van de uitzendkracht, aangeworven door het uitzendbureau voor onbepaalde tijd, moeten bepalen ? enz.

## 7. Paritair Comité voor de uitzendarbeid

Artikel 27 van de wet van 24 juli 1987 bepaalt dat, overeenkomstig de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, een Paritair Comité voor de uitzendarbeid wordt opgericht.

- 
- (258) BLANPAIN, R., "Uitzendarbeid bij wijze van een arbeidsovereenkomst voor een onbepaalde duur", *Or.*, 1989, 235-236. Idem TILLEMANS, F., *Tijdelijke arbeid, uitzendarbeid en terbeschikkingstelling van werknemers*, Deurne, Kluwer rechtswetenschappen België, 1992, 28-29.
- (259) M.v.T., *Gedr. St.*, Kamer, 1974-75, nr. 627/1, 5. Ook in de Senaatscommissie bevestigde de Minister dat krachtens artikel 2 het sluiten van een overeenkomst voor onbepaalde tijd voor de uitvoering van een tijdelijke arbeid uitgesloten was. (Verslag, *Gedr. St.*, Senaat, 1975-76, nr. 831/2, 20.)

De vertegenwoordiging van de werkgeversorganisaties in dat comité wordt samengesteld uit leden voorgedragen door de representatieve organisaties van de uitzendbureaus (260) en uit leden voorgedragen door de representatieve organisaties van de gebruikers (261).

Dit artikel werd uitgevoerd door het koninklijk besluit van 8 april 1988 tot oprichting en tot vaststelling van de benaming en van de bevoegdheid van het Paritair Comité voor de uitzendarbeid en tot vaststelling van het aantal leden ervan (262). Voor de uitzendbureaus en hun uitzendkrachten werd dus een paritair comité opgericht, 'Paritair Comité voor de uitzendarbeid' genaamd. Dit Paritair Comité bestaat uit dertig gewone en dertig plaatsvervangende leden. Het werd echter vooralsnog niet samengesteld en het werkt bijgevolg nog niet.

Het Paritair Comité voor de uitzendarbeid heeft tot taak een fonds voor bestaanszekerheid voor de uitzendkrachten op te richten, in de vormen en onder de voorwaarden bepaald bij de wet van 7 januari 1958 betreffende de Fondsen voor bestaanszekerheid. (art. 28)

Dit fonds voor bestaanszekerheid, 'Sociaal fonds voor de uitzendkrachten' genaamd, werd reeds opgericht door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 36 bis van 27 november 1981. (263) (cf. supra Hoofdstuk I., VIII., 1.)

Onverminderd de bevoegdheid van het Fonds tot vergoeding van de in geval van sluiting van ondernemingen ontslagen werknemers, is het Fonds voor bestaanszekerheid voor de uitzendkrachten ermee belast, wanneer het uitzendbureau zijn geldelijke verplichtingen tegenover de uitzendkrachten niet nakomt, hun te betalen :

- 1° de lonen, verschuldigd krachtens de individuele of collectieve arbeidsovereenkomsten;
- 2° de vergoedingen en voordelen, verschuldigd krachtens de wet of collectieve arbeidsovereenkomsten. (264)

De doelstellingen, het beheer en de financiering van het Fonds voor bestaanszekerheid voor de uitzendkrachten worden nader omschreven in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 36 bis van 27 november 1981.

De collectieve arbeidsovereenkomst nr. 36 ter van 27 november 1981 bepaalt de sociale voordelen waarop de uitzendkrachten recht hebben ten laste van het Fonds voor bestaanszekerheid voor de uitzendkrachten. (265) (cf. supra Hoofdstuk I., VIII., 2.)

Het Fonds treedt van rechtswege in de rechten en vorderingen van de uitzendkracht tegenover het uitzendbureau-schuldenaar voor de inning bij deze laatste van de lonen, vergoedingen en voordelen. (art. 29, tweede lid Wet 24 juli 1987) Deze laatste bepaling kwam niet voor in de wet van 28 juni 1976 noch in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 36 van 1981. (266)

- 
- (260) UPEDI (Union professionnelle des entreprises de travail intérimaire/Beroepsvereniging van interimkantoren) is de enige representatieve organisatie van de uitzendbureaus. UPEDI is aangesloten bij de interprofessionele representatieve werkgeversorganisatie VBO (Verbond van Belgische ondernemingen). (Zie art. 3 Wet 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités)
- (261) Aan de Raad van State werd meegedeeld dat met de uitdrukking 'representatieve organisaties van de gebruikers' worden bedoeld, de werkgeversorganisaties bepaald door artikel 3 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités. (Adv. R.v.St., *Gedr. St.*, Kamer, 1986-87, nr. 762/1, 18.)
- (262) *B.S.*, 19 april 1988, 5416. Door dit koninklijk besluit werd ook het koninklijk besluit van 22 oktober 1976 tot oprichting en tot vaststelling van de benaming en van de bevoegdheid van het Paritair Comité voor de uitzendarbeid en tot vaststelling van het aantal leden ervan, opgeheven (art. 3).
- (263) Nationale Arbeidsraad, collectieve arbeidsovereenkomst nr. 36 bis van 27 november 1981 betreffende de oprichting van een Fonds voor bestaanszekerheid voor de uitzendkrachten en vaststelling van zijn statuten, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 9 december 1981, *B.S.*, 6 januari 1982, 37. Ook deze collectieve arbeidsovereenkomst werd gesloten in de Nationale Arbeidsraad, die optrad als Paritair Comité vermits het Paritair Comité voor de uitzendarbeid niet meer werkte vanaf 1 december 1981.
- (264) Een voorstel van de Nationale Arbeidsraad om de waarborg van het Fonds voor bestaanszekerheid voor de uitzendkrachten te verruimen tot de betaling van de sociale zekerheidsbijdragen en de fiscale voorheffing, werd niet overgenomen in de wet van 24 juli 1987. De Raad argumenteerde dat men een ruimer beroep wenste te doen op de collectieve solidariteit van de uitzendbureaus. (Nationale Arbeidsraad, advies nr. 719 van 25 mei 1982, 28.)
- (265) Nationale Arbeidsraad, collectieve arbeidsovereenkomst nr. 36 ter van 27 november 1981 betreffende de toekenning van sociale voordelen ten laste van het Sociaal Fonds voor de uitzendkrachten, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 9 december 1981, *B.S.*, 6 januari 1982, 41.
- (266) In artikel 7 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 36 ter van 27 november 1981 betreffende de toekenning van sociale voordelen ten laste van het Sociaal Fonds voor de uitzendkrachten (Algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 9 december 1981, *B.S.*, 6 januari 1982, 41) werd wel reeds

Ook de inhoud van artikel 30 van de wet van 24 juli 1987 is nieuw : 'De beslissingen die in het Paritair Comité voor de uitzendarbeid worden genomen en de overeenkomsten die er worden gesloten moeten door de uitzendbureaus worden nageleefd, zelfs vooraleer ze personeel aanwerven'.

Deze bepaling werd ingelast op voorstel van de Nationale Arbeidsraad. (267) Ze houdt in dat de beslissingen en de overeenkomsten van het Paritair Comité voor de uitzendarbeid moeten worden nageleefd, vanaf het ogenblik van de (eventuele) erkenning. (268)

### III. Reglementering van het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers

Naast de tijdelijke arbeid en de uitzendarbeid, reglementeert de wet van 24 juli 1987 eveneens het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers.

De Nationale Arbeidsraad meende dat de voorwaarden en de procedure van het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers, zoals voorzien in hoofdstuk III van de wet van 28 juni 1976, konden behouden blijven. (269)

#### 1. Begripsomschrijving

Het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers is de door een natuurlijke of een rechtspersoon uitgeoefende activiteit, om door hem in dienst genomen werknemers ter beschikking te stellen van derden die deze werknemers gebruiken en over hen enig gedeelte van het gezag uitoefenen dat normaal aan de werkgever behoort. (art. 31, §1 Wet 24 juli 1987)

Het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers verschilt van de onderaanneming. Bij onderaanneming verbindt de onderaannemer zich tegenover de hoofdaannemer om bepaalde werken uit te voeren met zijn personeel en voor rekening van de hoofdaannemer. De werknemers blijven verbonden met de onderaannemer door een klassieke arbeidsovereenkomst en er is geen terbeschikkingstelling bij de hoofdaannemer. (270) De hoofdaannemer oefent geen gezag uit over de werknemers van de onderaannemer. (271)

#### 2. Verbod van terbeschikkingstelling

Artikel 31, § 1 van de wet van 24 juli 1987 handhaaft het verbod van deze activiteit, wanneer ze gebeurt buiten de in de hoofdstukken I en II van deze wet voorgeschreven regels (272), *behalve voor bepaalde bij in Ministerraad overlegd koninklijk besluit aangewezen verenigingen zonder winstoogmerk.*

Deze mogelijkheid om af te wijken is nieuw, maar er werd tot nu toe geen gebruik van gemaakt. (273)

---

gesteld : "Op verzoek van het Sociaal Fonds, duidt de uitzendkracht het Sociaal Fonds aan om in zijn rechten en vorderingen te treden tegenover de werkgever-schuldenaar voor de terugbetaling door deze laatste van de lonen, de vergoedingen en de voordelen welke het Sociaal Fonds in zijn plaats heeft uitgekeerd, alsmede voor de terugbetaling van de daarmee verband houdende bijdragen voor sociale zekerheid welke het Sociaal Fonds heeft gestort in plaats van de werkgever-schuldenaar".

(267) Nationale Arbeidsraad, advies nr. 676 van 27 februari 1981, 23 en advies nr. 719 van 25 mei 1982, 28.

(268) Verslag, *Gedr. St.*, Kamer, 1986-87, nr. 762/4, 12 en Verslag, *Gedr. St.*, Senaat, 1986-87, nr. 558/2, 15.

(269) Nationale Arbeidsraad, advies nr. 676 van 27 februari 1981, 25.

(270) Nationale Arbeidsraad, advies nr. 450 van 25 juli 1974.

(271) BOTTERMAN, C., "Tijdelijke arbeid, uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers (deel II)", *Kijk Uit*, 1991, 175; GERARD, J.F., "La mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs", *Ors.*, 1992, 16-17.

(272) Hiermee wordt bedoeld : wanneer deze activiteit niet wordt uitgevoerd overeenkomstig de reglementering van de uitzendarbeid, zoals door deze wet wordt vastgelegd. (M.v.T., *Gedr. St.*, Kamer, 1986-87, nr. 762/1, 10.)

(273) De mogelijkheid om af te wijken van het verbod van terbeschikkingstelling van werknemers, werd toegevoegd aan artikel 31, § 1 op voorstel van de heer Ansoms (Amendementen, *Gedr. St.*, Kamer, 1986-87, nr. 762/3). Hij argumenteerde dat sommige v.z.w.'s activiteiten hebben die zouden beschouwd kunnen worden als uitzendarbeid of als het ter beschikking stellen van hun werknemers ten behoeve van gebruikers, terwijl het in feite om een louter dienstverlenende activiteit gaat. Deze v.z.w.'s moesten, volgens

De overeenkomst waarbij een werknemer in dienst werd genomen om ter beschikking te worden gesteld van een gebruiker in strijd met de bepaling van artikel 31, § 1 (d.w.z. buiten het kader van de uitzendarbeid) is nietig vanaf het begin van de uitvoering van de arbeid bij de gebruiker. (art. 31, § 2) (274)

De gebruiker en de werknemers die te zijner beschikking werden gesteld, worden dan beschouwd als verbonden door een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd vanaf het begin van de uitvoering van de arbeid. De werknemers kunnen echter de overeenkomst beëindigen zonder opzegging, noch vergoeding. Van dit recht kunnen zij gebruik maken tot op de datum waarop zij normaal niet meer ter beschikking van de gebruiker zouden zijn gesteld. (art. 31, § 3)

De gebruiker en de persoon die de werknemers ter beschikking stelt van de gebruiker in strijd met artikel 31, § 1 zijn hoofdelijk aansprakelijk voor de betaling van de sociale bijdragen, lonen, vergoedingen en voordelen die uit de overeenkomst voor onbepaalde tijd voortvloeien. (art. 31, § 4) (275)

### 3. Toegelaten uitzonderlijke terbeschikkingstelling van vaste werknemers

Artikel 32, § 1, eerste lid bepaalt echter dat van het verbod van terbeschikkingstelling van werknemers ten behoeve van gebruikers kan worden afgeweken, in geval van *uitzonderlijke* terbeschikkingstelling van vaste werknemers ten behoeve van een gebruiker. De gebruiker moet dan wel vooraf de toestemming van de door de Koning aangewezen ambtenaar verkregen hebben (276).

Deze zal zijn toestemming slechts kunnen geven indien de gebruiker vooraf het akkoord heeft bekomen van de vakbondsafvaardiging van zijn personeel of, bij ontstentenis van die afvaardiging, van de werknemersorganisaties die zijn vertegenwoordigd in het paritair comité waaronder zijn onderneming ressorteert. In geval van onenigheid bij de vakbondsafvaardiging kan dit akkoord verleend worden door het bevoegd paritair comité. (art. 32, § 3)

De voorafgaande toestemming bedoeld in het eerste lid is echter niet vereist wanneer een vaste werknemer die met zijn werkgever verbonden blijft krachtens zijn oorspronkelijke arbeidsovereenkomst, uitzonderlijk ter beschikking wordt gesteld van een gebruiker :

---

Ansoms, van het toepassingsgebied van deze wet uitgesloten kunnen worden. (Verslag, *Gedr. St.*, Kamer, 1986-87, nr. 762/4, 12.) Zie ook GERARD, J.F., "La mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs", *Ors.*, 1992, 21.

(274) Gent, 19 maart 1993 (CONSIDINE, vzw JUMP INVEST, BC BROTHER GENT v. vzw K.B.B.B.), onuitg., A.R., nr. 12.463/93. In dit arrest stelde het Hof van Beroep te Gent dat de overeenkomst tussen de vzw JUMP INVEST en M. Considine (een betaalde sportbeoefenaar-basketbalspeler) erin bestond dat laatstgenoemde voor een bepaalde periode, tegen betaling, door de vzw werd aangeworven en voor de hele duur van die overeenkomst ter beschikking werd gesteld van een derde, nl. de basketbalclub BROTHER GENT. Door M. Considine zonder meer ter beschikking te stellen van een derde handelde de vzw JUMP INVEST volgens het Hof flagrant in strijd met artikel 31, § 1 van de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers. Aangezien overeenkomsten in strijd met deze bepaling met nietigheid worden gesanctioneerd en er ook strafsancities gelden, kon de vzw JUMP INVEST uit die overeenkomst geen rechten putten.

(275) De sancties voorzien in artikel 31, § 2 tot § 4 zijn enkel van toepassing, wanneer werknemers door een natuurlijke of een rechtspersoon worden in dienst genomen en ter beschikking gesteld van derden die hen gebruiken en over hen enig gedeelte van het gezag uitoefenen dat normaal aan de werkgever behoort, *buiten het kader van de uitzendarbeid*. Men blijft binnen het kader van de uitzendarbeid wanneer het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers gebeurt door een erkend uitzendbureau, met het oog op de uitvoering van een bij of krachtens de wet van 24 juli 1987 toegelaten tijdelijke arbeid. Bij een overtreding van de artikelen 8 (bv. de arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid werd niet schriftelijk vastgesteld binnen twee werkdagen na de indiensttreding), 9 (bepaalde verplichte vermeldingen ontbreken in de arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid), 10 (de uitzendkracht ontving niet het loon waarop hij recht had) of 17 (bv. er ontbreken bepaalde verplichte vermeldingen in de overeenkomst gesloten tussen het uitzendbureau en de gebruiker) zijn de sancties voorzien in artikel 31, § 2 tot § 4 dus niet van toepassing. (Contra BLANPAIN, R., "Uitzendarbeid", in *Arbeidsrecht*, BLANPAIN, R. (ed.), Brugge, Die Keure, losbl., II-9, 37, vn. 58, 41, nr. 68, en 54, nr. 98 : deze auteur ziet het toepassingsgebied van artikel 31, § 1 ruimer. Volgens Blanpain zijn de sancties voorzien in artikel 31, § 2 tot § 4 van toepassing wanneer een uitzendbureau een uitzendkracht ter beschikking stelt van een gebruiker, *in strijd met de wet.*)

(276) De door de Koning aangewezen ambtenaren, belast met het verlenen van deze toestemming, zijn : de inspecteurs-districtshoofden van de Administratie van de arbeidsbetrekkingen en -reglementering en de mijningenieurs. (K.B. 9 december 1987 tot aanwijzing van de ambtenaren belast met het toezicht op de uitvoering van de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers en van de uitvoeringsbesluiten ervan en met het verlenen van de machtigingen bedoeld in deze wet, *B.S.*, 22 december 1987.)

Zie ook GERARD, J.F., "La mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs", *Ors.*, 1992, 21-22.



- a) in het kader van de samenwerking tussen de ondernemingen van eenzelfde economische en financiële entiteit (277), of (278)
- b) met het oog op de kortstondige uitvoering van gespecialiseerde opdrachten die een bijzondere beroepsbekwaamheid vereisen. (art. 32, § 1, tweede lid)

In die gevallen verwittigt de gebruiker minstens 24 uren vooraf de door de Koning aangewezen ambtenaar. (art. 32, § 1, derde lid)

Het uitzonderlijk karakter van het ter beschikking stellen is niet vereist, wanneer het minder-valide werknemers betreft die zijn tewerkgesteld door een beschermde werkplaats die is erkend op grond van de reglementering betreffende de sociale reclassering van de minder-validen. (art. 32, § 1, vierde lid)

De voorwaarden en de duur van de terbeschikkingstelling moeten worden vastgelegd in een geschrift, ondertekend door de werkgever, de gebruiker en de werknemer. Het geschreven akkoord van de werknemer is evenwel niet vereist wanneer de stilzwijgende toestemming een gewoonte is in de bedrijfstak waar de werknemer wordt tewerkgesteld. Dit geschrift moet worden opgesteld vóór het begin van het ter beschikking stellen. (art. 32, § 2)

Tijdens de periode van terbeschikkingstelling blijft de overeenkomst die de werknemer met zijn werkgever verbindt gelden. (279) De gebruiker wordt echter hoofdelijk aansprakelijk voor de betaling van de sociale bijdragen, lonen, vergoedingen en voordelen die daaruit volgen.

Die lonen, vergoedingen en voordelen mogen in geen geval lager zijn dan die welke de werknemers met dezelfde functie in de onderneming van de gebruiker ontvangen. Er mag immers, ter bescherming van de werknemers, geen winst gemaakt worden met het gebruiken van ter beschikking gestelde werknemers. (280)

Wanneer het gaat om een terbeschikkingstelling van minder-valide werknemers, stelt de door de Koning aangewezen ambtenaar de lonen, vergoedingen en voordelen vast, welke aan de betrokken minder-valide werknemers worden uitgekeerd. Het loon mag in geen geval minder bedragen dan het minimum dat is vastgesteld ter uitvoering van artikel 23 van de wet van 16 april 1963 betreffende de sociale reclassering van de minder-validen. (art. 32, § 4)

Al wie werknemers ter beschikking stelt van gebruikers en de gebruiker die werknemers tewerkstelt in strijd met de bepalingen van de artikelen 31 en 32 worden gestraft met de strafsancities en de administratieve geldboeten vastgesteld in de artikelen 39, 3° en 4° en 45. De strafsancities kunnen ook opgelegd worden aan de aangestelden of lasthebbers van degene die werknemers ter beschikking stelt van gebruikers en aan de aangestelden of lasthebbers van de gebruiker.

---

(277) Dit begrip is ontleend aan het koninklijk besluit van 27 november 1973 houdende reglementering van de economische en financiële inlichtingen te verstrekken aan de ondernemingsraden (art. 1). Bij het uitzonderlijk ter beschikking stellen van vaste werknemers in het kader van de samenwerking tussen ondernemingen van eenzelfde economische en financiële entiteit, dacht men onder meer aan de controle op dochterondernemingen door bedienden van de hoofdzetel. (Verslag, *Gedr. St.*, Kamer, 1974-75, nr. 627/11, 34.)

(278) Zie M.v.T., *Gedr. St.*, Kamer, 1986-87, nr. 762/1, 10-11. Idem Verslag, *Gedr. St.*, Senaat, 1975-76, nr. 831/2, 11; COLENS, A. en COLENS, M., *Le contrat d'emploi. Contrat de travail des employés*, Brussel, Larcier, 1980, 433, nr. 227.

Contra CLAEYS, T. en SCHEYVAERTS, H., "Travail temporaire, travail intérimaire et mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs", *J.T.T.*, 1976, 336. (Zij stelden dat deze voorwaarden cumulatief moesten worden vervuld.)

(279) De juridische band van ondergeschiktheid blijft dus bestaan met de oorspronkelijke werkgever. De werkgever die de aansprakelijkheid van de gebruiker inroept voor de schade veroorzaakt door een ter beschikking gestelde werknemer, op grond van artikel 1384, derde lid B.W., moet bewijzen dat hij in feite het gezag over de werkzaamheden van die werknemer aan de gebruiker had overgedragen en dat die werknemer zich akkoord had verklaard met die tijdelijke overdracht van het gezag. (Vred. Sint-Niklaas, 8 januari 1990, *R.W.*, 1990-91, 1171.)

(280) GERARD, J.F., "La mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs", *Ors.*, 1992, 23.

#### 4. Ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers : de lege ferenda

Volgens R. Blanpain is er geen bezwaar tegen een veralgemening van terbeschikkingstelling van werknemers ten behoeve van gebruikers, indien de rechten van de werknemer geëerbiedigd worden. Hij meent dat de wet van 24 juli 1987 dan ook in die zin zou moeten worden gewijzigd.

R. Blanpain stelt voor dat terbeschikkingstelling van werknemers, aangeworven voor onbepaalde tijd, ten behoeve van een gebruiker zou toegelaten worden (tenzij bij staking of lock-out, bij technische stoornis, slecht weer of bij gebrek aan werk wegens economische oorzaken bij de gebruiker).

De werkgever die een werknemer ter beschikking stelt en de gebruiker zouden hoofdelijk aansprakelijk zijn voor de betaling van de sociale bijdragen, lonen, vergoedingen en voordelen die uit de terbeschikkingstelling volgen. Die lonen, vergoedingen en voordelen mogen in geen geval lager zijn dan die welke de werknemers met dezelfde functie in de onderneming van de gebruiker ontvangen.

Gedurende de periode van terbeschikkingstelling zou de gebruiker instaan voor de toepassing van de bepalingen inzake de reglementering en de bescherming van de arbeid die gelden op de plaats van het werk.

Voor de toepassing van de wetten die steunen op het aantal werknemers dat door een onderneming wordt tewerkgesteld, zouden de ter beschikking gestelde werknemers ook in aanmerking komen voor de berekening van de personeelssterkte van de gebruiker, tenzij ze vaste werknemers vervangen wiens arbeidsovereenkomst is geschorst.

De Koning zou, op voorstel van het bevoegd paritair comité waaronder de gebruikende ondernemingen ressorteren, de terbeschikkingstelling van werknemers kunnen verbieden in de beroepscategorieën van werknemers en de bedrijfstakken die hij bepaalt.

Voor de ondernemingen die onder het toepassingsgebied van het Paritair comité voor het bouwbedrijf vallen zou de terbeschikkingstelling enkel mogelijk zijn tussen erkende en geregistreerde aannemers. (281)

Ter bescherming van de rechten van de ter beschikking gestelde werknemers zitten er in dit voorstel van R. Blanpain verschillende positieve punten (o.a. vereiste van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd; hoofdelijke aansprakelijkheid van de uitlener en de gebruiker voor de betaling van de sociale bijdragen, lonen, vergoedingen en voordelen).

Maar gelet op de stricte en uitgebreide reglementering van de uitzendarbeid, waarbij een uitzendbureau uitzendkrachten in dienst neemt om hen ter beschikking te stellen van gebruikers, kan de vraag gesteld worden of een veralgemeende toelating van terbeschikkingstelling de reglementering betreffende de uitzendarbeid niet grotendeels zal ondergraven.

Indien men toch de beleidskeuze zou maken om de mogelijkheden van terbeschikkingstelling te verruimen, zou het ons inziens wenselijker zijn de wet van 24 juli 1987 als volgt aan te passen : "Aan de bevoegde Paritaire Comités wordt de bevoegdheid verleend, om bij collectieve arbeidsovereenkomst te bepalen of in hun sector terbeschikkingstelling van werknemers ten behoeve van gebruikers veralgemeend toegelaten is, eventueel voor welke categorieën van werknemers en onder welke voorwaarden". Op die manier zou rekening kunnen worden gehouden met de eigenheid van elke sector. Maar ook dat is vanzelfsprekend een beleidskeuze.

Recent werd in de bouwsector in de collectieve arbeidsovereenkomst voor 1993-1994 overeengekomen dat een paritaire werkgroep de mogelijkheid gaat bestuderen, dat bedrijven onderling personeel uitwisselen. (282)

#### IV. Bijzondere bepalingen met betrekking tot de overheid

De wet van 24 juli 1987 is van toepassing op de privésector en op de openbare sector. (283) Evenmin als in de wet van 28 juni 1976 wordt het toepassingsgebied uitdrukkelijk in deze wet bepaald, maar de

---

(281) BLANPAIN, R., *Gebondenheid en vrijheid op de arbeidsmarkt. Een kritische analyse vanuit arbeidsrechtelijk standpunt naar Belgisch, Europees en vergelijkend recht*, Leuven, Instituut voor Arbeidsrecht, 1993, 57-58.

(282) "KAO bouwsector ondertekend", *De Standaard*, 19 maart 1993.

(283) Idem BLANPAIN, R., "Uitzendarbeid", in *Arbeidsrecht*, BLANPAIN, R. (ed.), Brugge, Die Keure, losbl., II-9, 17, nr. 24 en BOTTERMAN, C., "Tijdelijke arbeid, uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers (Deel I)", *Kijk Uit*, 1987, 236; BOTTERMAN, C., "Tijdelijke arbeid, uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers (deel II)", *Kijk Uit*, 1991, 135.

Minister van Tewerkstelling en Arbeid stelde dat de wet dadelijk van toepassing is op de openbare diensten. (284) Ook uit het advies van de Raad van State blijkt, dat het geenszins de bedoeling van de Regering was om de openbare sector uit te sluiten van de toepassing van deze wet. (285)

De Raad van State merkte echter op dat, evenmin als in de wet van 28 juni 1976, in deze wet bijzondere toepassingsbepalingen voorkomen met betrekking tot bijvoorbeeld de Staat, provincies, gemeenten, instellingen van openbaar nut, openbare instellingen en andere. Nochtans lijkt dit meer dan wenselijk omdat de toepassing van sommige bepalingen afhankelijk wordt gemaakt van het sluiten van een collectieve arbeidsovereenkomst in de Nationale Arbeidsraad (art. 1, § 5), omdat soms het akkoord vereist wordt van de vakbondsafvaardiging van het personeel van de onderneming of van de werknemersorganisaties vertegenwoordigd in het paritair comité of van het bevoegd paritair comité (art. 32, § 3) enz. Bovendien bepaalt artikel 47 dat bij ontstentenis van een koninklijk besluit of van een bij koninklijk besluit algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst ter uitvoering van sommige bepalingen van deze wet, de overeenkomstige bepalingen van de CAO nr. 36 van 27 november 1981 van kracht blijven. De Raad van State herinnerde er aan dat de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités niet van toepassing is op de overheidsdiensten (286). (287)

Daarom bepaalt artikel 48 dat de Koning voor de openbare diensten die niet onder het toepassingsgebied vallen van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, andere procedures kan vastleggen dan deze bedoeld bij de artikelen 1 en 32 van de wet van 24 juli 1987.

In die gevallen waar de Koning een aangepaste procedure moet vastleggen, maar dit vooralsnog niet heeft gedaan, kunnen/moeten de openbare diensten deze bepalingen voorlopig dus niet toepassen.

De uitzendbureaus geleid of opgericht door de overheid (T-Interim Vlaanderen, T-Service Wallonie en T-Service/Interim Brussel) zijn gebonden voor hun uitzendkrachten de bepalingen van de wet van 24 juli 1987, van de uitvoeringsbesluiten en van de collectieve arbeidsovereenkomsten gesloten in de Nationale Arbeidsraad of het Paritair Comité voor de uitzendarbeid, na te leven. (art. 49) (288)

## **V. Toezicht op de uitvoering van de wet en haar uitvoeringsbesluiten**

De artikelen 34 tot 38 van de wet van 24 juli 1987 bevatten de toezichtsbepalingen. Al wie het krachtens deze wet geregelde toezicht verhindert, riskeert de correctionele strafsancities voorzien in artikel 39. (art. 39, 6°)

Krachtens artikel 34, § 1 kan de Koning, na advies van de Nationale Arbeidsraad, voorschrijven dat de werkgevers, de uitzendbureaus en de gebruikers bescheiden bijhouden en inlichtingen verstrekken die betrekking hebben op de tewerkstelling van tijdelijke werknemers of van uitzendkrachten voor de uitvoering van een tijdelijke arbeid in de zin van deze wet. (289)

Volgens §2 van datzelfde artikel kan de Koning, op voorstel van het Paritair Comité voor de uitzendarbeid of van de Nationale Arbeidsraad indien het Paritair Comité niet werkt, de gegevens vaststellen die de uitzendbureaus moeten meedelen aan de Nationale Arbeidsraad. Hij bepaalt de modaliteiten en de periodiciteit van deze inlichtingen volgens dezelfde procedure. (290)

---

(284) Verslag, *Gedr. St.*, Kamer, 1986-87, nr. 762/4, 5.

(285) Adv. R.v.St., *Gedr. St.*, Kamer, 1986-87, nr. 762/1, 14.

(286) Zie art. 2, § 3 Wet 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités.

(287) Adv. R.v.St., *Gedr. St.*, Kamer, 1986-87, nr. 762/1, 14.

(288) De Minister stelde dat het inderdaad niet nodig is dat een werkgever persoonlijk in het paritair comité vertegenwoordigd zou zijn, opdat de CAO's op zijn bedrijf van toepassing zouden zijn. (Verslag, *Gedr. St.*, Kamer, 1986-87, nr. 762/4, 11-12. Zie ook Amendementen, *Gedr. St.*, Kamer, 1986-87, nr. 762/2, 2 en nr. 762/3.)

(289) Al wie zich schuldig maakt aan een overtreding van de besluiten genomen ter uitvoering van artikel 34, §1, alsmede diens aangestelden of lasthebbers, worden gestraft met de strafsancities vastgesteld in artikel 39, 5°.

(290) De houder van een uitzendbureau die de bepalingen van artikel 34, § 2 of van de uitvoeringsbesluiten daarvan overtreedt, alsmede diens aangestelden of lasthebbers, worden gestraft met de strafsancities voorzien in artikel 39, 1°. Artikel 45 stelt in dat geval ook administratieve geldboeten vast voor de houder van een uitzendbureau.

De door de Koning aangewezen ambtenaren houden toezicht op de uitvoering van deze wet en van de uitvoeringsbesluiten ervan, onverminderd de plichten van de officieren van gerechtelijke politie. (art. 35) In het koninklijk besluit van 9 december 1987 tot aanwijzing van de ambtenaren belast met het toezicht op de uitvoering van de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers en van de uitvoeringsbesluiten ervan en met het verlenen van de machtigingen bedoeld in deze wet (291), werden de ambtenaren belast met dit toezicht aangeduid.

Deze bepalingen zouden moeten zorgen voor een betere kennis en een betere controle van de tijdelijke arbeid, en meer in het bijzonder van de tewerkstelling van uitzendkrachten. (292)

### **Hoofdstuk III. Definitieve besluiten betreffende de erkenning van de uitzendbureaus**

#### **I. Vlaamse Gewest**

Sinds de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming van de instellingen, behoort de erkenning van de uitzendbureaus tot de bevoegdheid van de gewesten. (cf. supra Hoofdstuk I., X., 1.) De hiervóór reeds besproken besluiten betreffende de erkenning van de uitzendbureaus waren voorlopige maatregelen, in afwachting van een definitieve regeling. (293)

Voor het Vlaamse Gewest werd een definitieve regeling terzake getroffen in het Decreet van 6 maart 1991 houdende regeling tot erkenning van de uitzendbureaus in het Vlaamse Gewest (294) en het Besluit van de Vlaamse Executieve van 27 maart 1991 tot uitvoering van het decreet van 6 maart 1991 houdende regeling tot erkenning van de uitzendbureaus in het Vlaamse Gewest (295).

Het Decreet en het Besluit creëren de omstandigheden om in het Vlaamse Gewest, binnen de privaatrechtelijke sector, slechts bona fide uitzendbureaus toe te laten en hun werking te controleren. (296) Volgens de Raad van State moet de erkenning van de uitzendbureaus essentieel gezien worden als een bijkomende bescherming van de tewerkgestelde uitzendkrachten en van het stelsel van de sociale zekerheid. (297)

Het Decreet en het Besluit traden in werking op 1 april 1991.

De SERV heeft zich voorgenomen om na twee jaar toepassing van het Decreet, over te gaan tot een grondige evaluatie ervan en eventuele aanpassingen voor te stellen. (298)

#### **1. Begrippen**

Voor de toepassing van het Decreet wordt onder uitzendbureau, arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid en uitzendkracht hetzelfde verstaan als in artikel 7, 1°, 2° en 3° van de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers. (art. 2 Decreet)

---

(291) B.S., 22 december 1987.

(292) M.v.T., *Gedr. St.*, Kamer, 1986-87, nr. 762/1, 11.

(293) Het koninklijk besluit van 2 december 1981 waarbij de activiteit van de uitzendbureaus in het Vlaamse Gewest aan een voorafgaande toelating wordt onderworpen en het ministerieel besluit van 15 februari 1982 tot uitvoering van het koninklijk besluit van 2 december 1981 waarbij de activiteit van de uitzendbureaus in het Vlaamse Gewest aan een voorafgaande toelating wordt onderworpen, worden opgeheven door artikel 18 van het Decreet.

(294) B.S., 1 mei 1991, 9319. Hierna afgekort : het Decreet.

(295) B.S., 1 mei 1991, 9326. Hierna afgekort : het Besluit.  
Zie CLAEYS, T., "Juridische aspecten van uitzendarbeid", in *Tendensen in het bedrijfsrecht*, Antwerpen, Kluwer, 1991, 153-157.

(296) Verslag namens de Commissie voor Economie, Energie en Tewerkstelling, *Gedr. St.*, VI. R., 1989-90, nr. 337/4, 2.

(297) Adv. R.v.St., 21 april 1988, L.18.537/1, 6.

(298) SERV, Aanvullend advies betreffende de erkenningsregeling voor uitzendbureaus werkzaam in het Vlaamse Gewest, 24 juni 1988, 8; SERV, Advies over het ontwerp van decreet houdende regeling tot erkenning van de uitzendbureaus in het Vlaamse Gewest, 14 maart 1990, 7.

## 2. Erkenning van de uitzendbureaus

Zonder voorafgaande erkenning mag niemand een uitzendbureau exploiteren of, met het oog op het doen uitvoeren van uitzendarbeid, reclame maken, adverteren, uitzendkrachten aantrekken of in dienst nemen. (art. 3 Decreet)

Elk uitzendbureau moet dus, alvorens het een activiteit in het Vlaamse Gewest ontplooit, in het bezit zijn van een erkenning. Er wordt van uitgegaan dat een uitzendbureau werkzaam is in het Vlaamse Gewest vanaf het ogenblik dat het uitzendkrachten tracht aan te trekken, dat het door advertenties en/of algemene reclame of individuele contacten bij potentiële gebruikers zijn activiteiten als uitzendbureau tracht te ontplooiën en zeker vanaf het ogenblik dat het uitzendkrachten in dienst neemt. Het uitvoeren van een interne marktstudie, voorafgaand aan de aanvraag tot erkenning, wordt daarentegen niet beschouwd als een activiteit die niet zonder erkenning kan doorgevoerd worden. (299)

### 2.1. Aanvraagprocedure en duur van de erkenning

De Vlaamse Executieve bepaalt de procedure tot aanvraag van de erkenning en van de hernieuwing ervan. (art. 4, § 1 Decreet) Artikel 2 van het Besluit bepaalt dat de aanvraag van de erkenning als uitzendbureau en van de hernieuwing ervan bij een ter post aangetekend schrijven moet gericht worden aan de Gemeenschapsminister tot wiens bevoegdheid het tewerkstellingsbeleid behoort. De aanvraag moet gebeuren op een daartoe bestemd formulier waarvan het model wordt vastgesteld door de Gemeenschapsminister.

Na ontvangst van de aanvraag tot erkenning of hernieuwing van de erkenning als uitzendbureau en van alle krachtens het Besluit bij de aanvraag te voegen documenten, zendt de Administratie Werkgelegenheid van het Departement Economie, Werkgelegenheid en Binnenlandse Aangelegenheden van het Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap, de aanvraag en de erbij gevoegde documenten binnen een termijn van dertig kalenderdagen voor advies naar de erkenningscommissie ingesteld bij artikel 8 van het Decreet. (art. 4, § 1 Besluit)

De erkenning wordt verleend door de Gemeenschapsminister tot wiens bevoegdheid het tewerkstellingsbeleid behoort, na advies van de erkenningscommissie (300). (art. 4, § 2, eerste lid Decreet)

De erkenningscommissie is ertoe gehouden binnen een termijn van zestig kalenderdagen, te rekenen vanaf de verzendingsdatum door de administratie van de aanvraag tot erkenning of hernieuwing ervan, een advies uit te brengen. Deze termijn kan, met toestemming van de Gemeenschapsminister, verlengd worden met maximum dertig dagen. (art. 4, § 1, tweede lid Besluit)

Wordt het advies niet binnen de door de Vlaamse Executieve vastgestelde termijn gegeven, dan kan de Gemeenschapsminister eraan voorbijgaan (hij kan dus besluiten het advies van de erkenningscommissie niet af te wachten) maar dan moet hij zijn beslissing met redenen omkleeden. (art. 4, § 2, tweede lid Decreet)

Wil de Gemeenschapsminister afwijken van het gegeven advies, dan dient hij zijn beslissing ook met redenen te omkleeden. (301) (art. 4, § 2, derde lid Decreet en art. 5, tweede lid Besluit)

(299) M.v.T., *Gedr. St.*, VI. R., 1989-90, nr. 337/1, 5.

(300) De aanvraag wordt vooraf onderworpen aan het advies van de erkenningscommissie, teneinde de werkgevers en de werknemers via hun representatieve organisaties te betrekken bij de erkenningsprocedure. (M.v.T., *Gedr. St.*, VI. R., 1989-90, nr. 337/1, 5.) De rol van de erkenningscommissie is louter adviserend; de uiteindelijke beslissing wordt door de Gemeenschapsminister genomen. (Adv. R.v.St., *Gedr. St.*, VI. R., 1989-90, nr. 337/1, 23.) Amendementen van de heren J. Laverge en D. Van Mechelen om in het Decreet het woord 'erkenningscommissie' te vervangen door de woorden 'administratie van de Vlaamse Gemeenschap' werden verworpen. De indieners van deze amendementen vonden dat het toetsen van de aanvraag tot erkenning aan de erkenningsvoorwaarden best kon gebeuren door de administratie van de Vlaamse Gemeenschap. Zij vonden het niet nodig om een zoveelste commissie binnen de SERV daartoe op te richten. (Amendementen, *Gedr. St.*, VI. R., 1989-90, nr. 337/3; *Hand.*, VI. R., nr. 37, 20 februari 1991, 1284-1285.) De Gemeenschapsminister van Tewerkstelling antwoordde hierop dat de erkenningsprocedure zoals in het Decreet geregeld een voortzetting is, op Vlaams-regionaal vlak, van de vroegere regeling via de Nationale Arbeidsraad. De erkenningscommissie in de schoot van de SERV treedt in de plaats van de Nationale Arbeidsraad. (Verslag, *Gedr. St.*, VI. R., 1989-90, nr. 337/4, 8-9 en 10-12.)

(301) Hier had de Nationale Arbeidsraad voorgesteld dat een unaniem advies van de erkenningscommissie bindend zou zijn voor de Minister en dat hij zijn beslissing moest verantwoorden in geval van uiteenlopende adviezen. (Nationale Arbeidsraad, advies nr. 676 van 27 februari 1981, 22; advies nr. 711 van 27

De aanvraag tot hernieuwing van de erkenning moet ten minste drie maanden voor het verstrijken van de geldigheidsduur van de erkenning, bij een ter post aangetekend schrijven, ingediend worden bij de Gemeenschapsminister. Onder die voorwaarden behoudt het uitzendbureau de lopende erkenning, tot dat over de hernieuwing is beslist. (art. 4, § 2 Besluit)

De beslissingen van de Gemeenschapsminister houdende erkenning, hernieuwing van erkenning, schorsing of intrekking van erkenning worden bij een ter post aangetekend schrijven ter kennis gebracht van de aanvrager, meegedeeld aan de erkenningscommissie en bij uittreksel in het Belgisch Staatsblad. (art. 4, § 3 Besluit)

De beslissing tot het verlenen van een erkenning of van de hernieuwing ervan, vermeldt inzonderheid de geldigheidsduur van de erkenning. (art. 5, eerste lid Besluit)

De erkenning wordt verleend voor een periode van ten hoogste vier jaar en is hernieuwbaar na advies van de erkenningscommissie. Principieel wordt een erkenning dus verleend voor een bepaalde tijd maar hernieuwingen kunnen worden aangevraagd. De erkenning is niet voor overdracht vatbaar. Zo wil men verhinderen dat bureaus die niet aan de erkenningsvoorwaarden voldoen toch op de markt zouden verschijnen, door bijvoorbeeld de overname van een erkend uitzendbureau (302). (art. 4, § 3 Decreet)

Wanneer de erkenning betrekking heeft op een uitzendbureau dat reeds minstens acht jaar ononderbroken erkend is in het Vlaamse Gewest, kan, na advies van de erkenningscommissie, een erkenning van onbepaalde duur worden toegekend. (303) (art. 4, § 4 Decreet)

In de eerste voorontwerpen en ontwerpen van decreet was een erkenning van onbepaalde duur niet opgenomen. Deze ontwerpen voorzagen enkel een erkenning voor een periode van maximum vier jaar, die hernieuwbaar was. In zijn advies van 24 juni 1988 stelde de SERV echter voor deze tekst aan te vullen, zodat een erkenning voor onbepaalde duur zou kunnen worden verleend, na een overeenkomstig en eenparig advies van de erkenningscommissie, met name aan :

- uitzendbureaus die op 1 december 1981 in het bezit waren van een erkenning, bekomen onder de voorwaarden voorzien bij de wet van 28 juni 1976, en sindsdien ononderbroken erkend waren gebleven;
- uitzendbureaus die één of meerdere erkenningen voor bepaalde duur hebben verkregen. (304)

In het daaropvolgende ontwerp van decreet van de Gemeenschapsminister van Tewerkstelling, Vorming en Openbaar Ambt, T. Kelchtermans (CVP), werd het advies van de SERV volledig gevolgd. De volgende Gemeenschapsminister van Tewerkstelling, R. De Wulf (SP), veranderde de tekst echter opnieuw en in het ontwerp goedgekeurd door de Vlaamse Executieve op 10 oktober 1989 was geen sprake meer van een erkenning voor onbepaalde duur. De Gemeenschapsminister vroeg het advies van

---

november 1981 en rapport nr. 28 betreffende de werkzaamheden van de Nationale Arbeidsraad met betrekking tot de erkenning van uitzendbureaus, 10 november 1987, 24.) Ook de SERV verdedigde in eerste instantie dit standpunt. (SERV, Advies van de Raad over het voorontwerp van decreet houdende de erkenning van de uitzendbureaus in het Vlaamse Gewest en het voorontwerp van Besluit van de Vlaamse Executieve tot uitvoering van het decreet houdende de erkenning van de uitzendbureaus in het Vlaamse Gewest, 26 juni 1987, 4-5.) In de daaropvolgende ontwerpen van decreet van de Gemeenschapsminister van Tewerkstelling, Vorming en Openbaar Ambt, T. Kelchtermans (CVP), werd dit standpunt van de SERV overgenomen.

De volgende Gemeenschapsminister van Tewerkstelling, R. De Wulf (SP), stelde echter in het ontwerp goedgekeurd door de Vlaamse Executieve op 10 oktober 1989, dat de Gemeenschapsminister steeds kan afwijken van het advies van de erkenningscommissie, maar dat hij in dat geval zijn beslissing met redenen dient te omkleden. Uiteindelijk bleek de SERV zich te kunnen neerleggen bij deze tekst, gelet ook op het advies van de Raad van State van 19 januari 1990, waarin de Raad duidelijk stelde dat de rol van de erkenningscommissie louter adviserend is en de beslissing door de Gemeenschapsminister wordt genomen. (SERV, Advies over het ontwerp van decreet houdende regeling tot erkenning van de uitzendbureaus in het Vlaamse Gewest, 14 maart 1990, 3, 5-6 en Adv. R.v.St., *Gedr. St.*, VI. R., 1989-90, nr. 337/1, 23.)

(302) M.v.T., *Gedr. St.*, VI. R., 1989-90, nr. 337/1, 5.

(303) Een amendement van de heren J. Laverge en D. Van Mechelen, om reeds na vier jaar ononderbroken erkenning in het Vlaamse Gewest een erkenning van onbepaalde duur toe te kennen, werd verworpen. (Amendementen, *Gedr. St.*, VI. R., 1989-90, nr. 337/3; *Hand.*, VI. R., nr. 37, 20 februari 1991, 1285-1286.)

De Gemeenschapsminister van Tewerkstelling verklaarde in de Commissie dat uit de tegengestelde visies uiteindelijk een consensus kon worden bereikt, die thans in artikel 4 is opgenomen. (Verslag, *Gedr. St.*, VI. R., 1989-90, nr. 337/4, 13.)

(304) SERV, Aanvullend advies betreffende de erkenningsregeling voor uitzendbureaus werkzaam in het Vlaamse Gewest, 24 juni 1988, 4-5.

de SERV over dit ontwerp maar deze kon op 27 oktober 1989 geen consensus bereiken. Op vraag van de SERV werd dit punt op de agenda geplaatst van de plenaire vergadering van het VESOC van 15 januari 1990. De Gemeenschapsminister van Tewerkstelling deed hier de toezegging dat de door de sociale partners ontwikkelde argumenten zouden verwerkt worden in een nieuw voorstel van ontwerp-decreet. Dit nieuwe ontwerp werd goedgekeurd door de Vlaamse Executieve op 7 maart 1990. Hierin werd dan voorzien dat een erkenning van onbepaalde duur kan verleend worden, na advies van de erkenningscommissie, wanneer de erkenning betrekking heeft op een uitzendbureau dat reeds minstens acht jaar erkend is in het Vlaamse Gewest. De SERV kon zich grotendeels bij deze regeling aansluiten. Er werd wel voorgesteld dat het uitzendbureau minstens acht jaar *ononderbroken* erkend moest zijn in het Vlaamse Gewest. (305)

Overeenkomstig de nadere regelen die de Vlaamse Executieve bepaalt en na advies van de erkenningscommissie, kan de Gemeenschapsminister een termijn bepalen waarbinnen het uitzendbureau effectief gebruik moet maken van zijn erkenning. (306) (art. 4, § 5 Decreet) Volgens de memorie van toelichting wil men vermijden dat een aanvraag te vroeg wordt ingediend, terwijl het uitzendbureau bijvoorbeeld nog ver van operationeel is, of dat het uitzendbureau de zaken laat aanslepen, met het risico dat de erkenningsvoorwaarden niet meer vervuld zijn. (307)

## 2.2. Erkenningsvoorwaarden

In zijn adviezen nr. 676 van 27 februari 1981 (308), nr. 711 van 27 november 1981, nr. 719 van 25 mei 1982 (309) en nr. 819 van 4 juli 1985 had de Nationale Arbeidsraad zich uitgesproken voor het behoud en zelfs een versterking van de bestaande erkenningsvoorwaarden teneinde tot een grotere waarborg te komen inzake de kwaliteit van de uitzendbureaus en inzake de naleving van hun wettelijke verplichtingen. De adviezen van de Nationale Arbeidsraad werden in het Decreet grotendeels gevolgd.

Om erkend te worden, opnieuw erkend te worden en het te blijven, moet een uitzendbureau met maatschappelijke zetel in het Vlaamse Gewest aan de volgende voorwaarden voldoen :

1. regelmatig opgericht zijn in de vorm van een handelsvennootschap waarvan, blijkens het statuut, de activiteit uitsluitend bestaat in het exploiteren van een uitzendbureau;
2. een volledig volgestort maatschappelijk kapitaal van ten minste 1.250.000 BEF bezitten (310);
3. niet in staat van faillissement verkeren, noch voorwerp zijn van een procedure tot faillietverklaring, noch een gerechtelijk akkoord hebben aangevraagd of verkregen;
4. onder de bestuurders, zaakvoerders, lasthebbers (311) of personen bevoegd om de vennootschap te verbinden of te vertegenwoordigen geen personen tellen aan wie het uitoefenen van dergelijke functies is verboden krachtens het koninklijk besluit nr. 22 van 24 oktober 1934 waarbij aan bepaalde veroordeelden en aan de gefailleerden verbod wordt opgelegd bepaalde ambten, beroepen

(305) SERV, Advies over het ontwerp van decreet houdende regeling tot erkenning van de uitzendbureaus in het Vlaamse Gewest, 14 maart 1990, 4-7.

(306) De Gemeenschapsminister zal van geval tot geval de termijn vaststellen waarbinnen het uitzendbureau effectief gebruik moet maken van de erkenning. (Adv. R.v.St., *Gedr. St.*, VI. R., 1989-90, nr. 337/1, 23.)

(307) M.v.T., *Gedr. St.*, VI. R., 1989-90, nr. 337/1, 5.

(308) Nationale Arbeidsraad, advies nr. 676 van 27 februari 1981, 16-23.

(309) Nationale Arbeidsraad, advies nr. 719 van 25 mei 1982, 22-26.

(310) Deze voorwaarde impliceert volgens de Vlaamse Executieve en volgens de SERV dat :  
 - uitzendbureaus opgericht in de vorm van een coöperatieve vennootschap, omwille van het veranderlijk kapitaal, na verloop van vaste periodes ten opzichte van de erkenningscommissie het bewijs moeten leveren dat het vereiste minimum kapitaal nog steeds aanwezig is;  
 - ondernemingen die van maatschappelijk doel veranderen en overgaan tot het exploiteren van een uitzendbureau, het bewijs moeten leveren dat zij op het ogenblik van de aanvraag tot erkenning, over een reëel actief beschikken van 1.250.000 frank. (M.v.T., *Gedr. St.*, VI. R., 1989-90, nr. 337/1, 6; SERV, Aanvullend advies betreffende de erkenningsregeling voor uitzendbureaus werkzaam in het Vlaamse Gewest, 24 juni 1988, 5-6. Idem Nationale Arbeidsraad, Rapport nr. 28 betreffende de werkzaamheden van de Nationale Arbeidsraad met betrekking tot de erkenning van uitzendbureaus, 10 november 1987, 12.)

(311) Wat het begrip 'lasthebber' betreft, werd aan de Raad van State uiteengezet dat het gaat om de persoon die, meestal als zelfstandig gerant, een filiaal van een (meestal buitenlands) uitzendbureau beheert, de naam van dat bureau gebruikt doch geen zaakvoerder is noch lid van de raad van bestuur van de vennootschap waarvan dat filiaal afhangt, met dien verstande dat hij die vennootschap wel zou kunnen verbinden. (Adv. R.v.St., 21 april 1988, L.18.537/1, 14.)

of werkzaamheden uit te oefenen en waarbij aan de rechtbank van koophandel de bevoegdheid wordt toegekend dergelijk verbod uit te spreken;

5. onder de bestuurders, zaakvoerders, lasthebbers of personen bevoegd om de vennootschap te verbinden of te vertegenwoordigen, geen personen hebben of gehad hebben die tijdens de periode van vijf jaar, voorafgaand aan de aanvraag tot erkenning of tot hernieuwing van de erkenning, aansprakelijk gesteld zijn voor de verbintenissen of schulden van een gefailleerde vennootschap, bij toepassing van de artikelen 35, 6°, 63 ter, 123, tweede lid, 7° of 133 bis van de gecoördineerde wetten op de handelsvennootschappen;
6. onder de bestuurders, zaakvoerders, lasthebbers of personen bevoegd om de vennootschap te verbinden of te vertegenwoordigen, geen personen hebben of gehad hebben die tijdens de periode van vijf jaar, voorafgaand aan de aanvraag tot erkenning of tot hernieuwing van de erkenning, herhaaldelijk of op een ernstige wijze in overtreding zijn geweest op het gebied van de fiscale verplichtingen, op het gebied van de sociale verplichtingen of op het gebied van de wettelijke en reglementaire bepalingen in verband met de uitoefening van de werkzaamheden als uitzendbureau;
7. geen achterstallige bedragen verschuldigd zijn zoals belastingen; bijdragen te innen door de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid of bijdragen te innen door of voor rekening van Fondsen voor Bestaanszekerheid; niet als achterstallen worden beschouwd, de bedragen waarvoor een aflossingsplan werd opgesteld dat wordt geëerbiedigd;
8. niet in ernstige overtreding zijn van de wettelijke of reglementaire bepalingen in verband met de uitoefening van de werkzaamheden als uitzendbureau;
9. zich ertoe verbinden aan de Gemeenschapsminister en aan de erkenningscommissie (312) een activiteitenverslag te bezorgen waarvan de minimuminhoud en de periodiciteit wordt bepaald door de Vlaamse Executieve. (art. 5, § 1) (313)

Ter uitvoering van artikel 5, § 1, 9. van het Decreet bepaalt het Besluit dat het activiteitenverslag bestaat uit periodieke informatie die jaarlijks moet worden meegedeeld. Deze periodieke informatie doet opgave over :

- 1° de economische en financiële banden die het uitzendbureau onderhoudt met andere juridische en economische entiteiten;
- 2° de jaarrekening en balans zoals bedoeld in de wet van 17 juli 1975 op de boekhouding en de jaarrekening van de ondernemingen;
- 3° de gegevens betreffende de structuur van de kosten;
- 4° het organigram van de onderneming;
- 5° de structuur van de eigen tewerkstelling, het aantal werknemers en hun kwalificatie;
- 6° de uitzendkrachten en gebruikers gedurende de voorbije periode :
  - het aantal gebruikers waarmee het uitzendbureau een overeenkomst heeft gesloten;
  - het aantal uitzendkrachten waarmee een overeenkomst voor uitzendarbeid werd gesloten;

(312) In het ontwerp van decreet van de Gemeenschapsminister van Tewerkstelling, R. De Wulf, goedgekeurd door de Vlaamse Executieve op 7 maart 1990 was enkel voorzien dat het uitzendbureau een activiteitenverslag moest bezorgen aan de Gemeenschapsminister. Op advies van de SERV werd aan de tekst toegevoegd, dat het activiteitenverslag ook moet bezorgd worden aan de erkenningscommissie. (SERV, Advies over het ontwerp van decreet houdende regeling tot erkenning van de uitzendbureaus in het Vlaamse Gewest, 14 maart 1990, 7.)

(313) De voorwaarden 1° en 2° hernemen erkenningsvoorwaarden die reeds opgenomen waren in artikel 21, § 2 van de wet van 28 juni 1976 houdende voorlopige regeling van de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers. De voorwaarden 3° tot 8° zijn opgenomen op advies van de Nationale Arbeidsraad. (Zie Nationale Arbeidsraad, Rapport nr. 28 betreffende de werkzaamheden van de Nationale Arbeidsraad met betrekking tot de erkenning van uitzendbureaus, 10 november 1987, 20-21.) Ze zijn ontleend aan diegene waaraan moet worden voldaan om als aannemer geregistreerd te kunnen worden. (Zie artikel 2, § 1, 5° tot 11° van het koninklijk besluit van 5 oktober 1978 tot uitvoering van de artikelen 299 bis en 299 ter, § 6, 2° van het Wetboek van de inkomstenbelastingen en van de artikelen 30 bis en 30 ter, § 9, 2° van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de Besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders)

Het decreet stelt niet meer als voorwaarde, dat het uitzendbureau zich ertoe moet verbinden geen uitzendkrachten bij een gebruiker te werk te stellen of aan het werk te houden in geval van staking of lock-out (cf. art. 21, § 2, 3° Wet 28 juni 1976). Deze verplichting is namelijk opgenomen in artikel 6, eerste lid van de CAO nr. 47 van 18 december 1990, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, betreffende de na te leven procedure en de duur van de tijdelijke arbeid, algemeen verbindend verklaard bij K.B. van 19 februari 1991, B.S., 20 maart 1991, 5698. Het was dus overbodig om van de uitzendbureaus nog een verbintenis terzake te eisen. (M.v.T., *Gedr. St.*, VI. R., 1989-90, nr. 337/1, 6; Verslag, *Gedr. St.*, VI. R., 1989-90, nr. 337/4, 14.) In het Besluit werd echter wel opgenomen dat bij de aanvraag tot erkenning, het document moet gevoegd worden houdende verbintenis geen uitzendkrachten bij een gebruiker te werk stellen of aan het werk te houden in geval van staking of lock-out. (art. 3, § 1, 3° Besluit)



- het aantal gepresteerde en gefactureerde uren;
  - de toegepaste tarifiëring : minimum-maximum-gemiddelde;
- 7° het aantal en de plaats van de uitzendkantoren en filialen.

Het uitzendbureau moet deze gegevens binnen de drie maanden volgend op het betrokken kalenderjaar aan de Gemeenschapsminister en de erkenningscommissie bezorgen. (art. 7 Besluit)

Telkens zich gebeurtenissen voordoen die een belangrijke weerslag hebben op de activiteiten van het uitzendbureau of wanneer de Gemeenschapsminister of de erkenningscommissie erom verzoeken, wordt occasionele informatie aan de Gemeenschapsminister en aan de erkenningscommissie verstrekt, zonder het ogenblik van de indiening van het activiteitenverslag af te wachten. (art. 8, § 1 Besluit)

Het uitzendbureau is verplicht elke wijziging in de gegevens bedoeld in artikel 3 van het Besluit (cf. infra) onmiddellijk ter kennis te brengen van de Gemeenschapsminister en de erkenningscommissie. (art. 8, § 2 Besluit)

De ambtenaren van de Administratie Werkgelegenheid van het Departement Economie, Werkgelegenheid en Binnenlandse Aangelegenheden van het Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap mogen de ter beschikking gestelde informatie slechts gebruiken met het oog op de uitoefening van de hen toegewezen taken. De gegevens kunnen in het kader van de arbeidsinformatie slechts op anonieme basis worden aangewend. (314) (art. 9 Besluit)

Om een globaal en gecoördineerd inzicht te krijgen in de sector van de uitzendarbeid werd door Gemeenschapsminister De Wulf en door UPEDI, Beroepsvereniging van uitzendkantoren, een Protocol inzake de uitwisseling van sectoriële informatie met betrekking tot uitzendarbeid in het Vlaamse Gewest ondertekend op 26 september 1991. UPEDI verbindt zich ertoe de Gemeenschapsminister jaarlijks te informeren over volgende sectoriële gegevens :

- gegevens betreffende de verdeling van het aantal gebruikers en uitzendkrachten naar sector en bedrijfstak;
- globale gegevens betreffende de bijdragen die aan het Sociaal Fonds voor de uitzendkrachten worden gestort;
- anonieme statistische gegevens betreffende het profiel van de arbeidskrachten (arbeidsrechtelijk statuut, beroep, geslacht en leeftijd);
- gegevens betreffende het aantal geleverde arbeidsdagen.

Deze informatie moet op collectieve wijze verstrekt worden en moet representatief zijn voor de sector. Ze zal ook overgemaakt worden aan de erkenningscommissie. Dit blijkt in de praktijk ook te gebeuren.

Aan een uitzendbureau met een maatschappelijke zetel in het Brusselse of in het Waalse Gewest wordt de erkenning of de hernieuwing ervan verleend, indien het aantoonst dat het in zijn gewest aan gelijkwaardige voorwaarden als vermeld in artikel 5, § 1 van het Decreet voldoet. Indien de erkenningscommissie tot de bevinding komt dat die voorwaarden niet gelijkwaardig zijn, kan zij krachtens artikel 4, § 2, § 3 en § 4 van het Decreet, de Gemeenschapsminister adviseren om aan het uitzendbureau een deel of het geheel van de voorwaarden op te leggen zoals bepaald in artikel 5, § 1. (art. 5, § 2 Decreet) (315)

---

(314) Volgens de Gemeenschapsminister van Tewerkstelling, R. De Wulf (SP), wordt aan elk uitzendbureau gevraagd een activiteitenverslag te bezorgen aan de Gemeenschapsminister en de erkenningscommissie, om zo de controle op de werking van de uitzendbureaus mogelijk te maken. Bovendien zullen deze verslagen eindelijk ook de mogelijkheid bieden een precies inzicht te krijgen in het fenomeen van de uitzendarbeid binnen het totale arbeidsmarktgebeuren in Vlaanderen. (Verslag, *Gedr. St.*, VI. R., 1989-90, nr. 337/4, 3.) Ook de Nationale Arbeidsraad pleitte eerder al voor het invoeren van zo'n activiteitenverslag, vooral ten aanzien van de ondernemingen die een erkenning voor onbepaalde duur hebben verkregen. (Nationale Arbeidsraad, Rapport nr. 28 betreffende de werkzaamheden van de Nationale Arbeidsraad met betrekking tot de erkenning van uitzendbureaus, 10 november 1987, 24-25.)

(315) In artikel 5, § 2 van het decreet wordt niet ingegaan op het advies van de Raad van State ter zake. De Raad pleitte ervoor om met toepassing van de 'Full faith and credit clause' (dit is een clausule met toepassing waarvan in principe de administratieve rechtshandelingen en rechterlijke procedures van de ene Staat door de andere Staten worden erkend) een regeling te ontwerpen waarbij uitzendbureaus met maatschappelijke zetel in het Brusselse of het Waalse Gewest die in hun Gewest als zodanig erkend waren, deze erkenning in het Vlaamse Gewest zouden kunnen doen gelden. Mededeling van een afschrift van de erkenningsakte, afgeleverd door de gewestoverheid van de maatschappelijke zetel, zou volstaan. Dit minimum van vertrouwen in de reglementering van de overige gewesten leek in dit geval, volgens de Raad van State, volkomen gewettigd. (Adv. R.v.St., 21 april 1988, L.18.537/1, 10-13 en 15-16; Adv. R.v.St., *Gedr. St.*, VI. R., 1989-90, nr. 337/1, 23.) De SERV pleitte echter voor het behoud van een eigen

Aan een buitenlands uitzendbureau met maatschappelijke zetel binnen de Europese Gemeenschap wordt de erkenning of de hernieuwing ervan verleend, indien het aantoonbaar is dat het in zijn land voldoet aan gelijkwaardige voorwaarden als vermeld in artikel 5, § 1 van het Decreet. Indien de erkenningscommissie tot de bevinding komt dat deze voorwaarden niet gelijkwaardig zijn, kan zij krachtens artikel 4, § 2, § 3 en § 4 van het Decreet advies uitbrengen aan de Gemeenschapsminister om aan het uitzendbureau een deel of het geheel van de voorwaarden op te leggen zoals bepaald in artikel 5, § 1. (art. 5, § 3 Decreet) De buitenlandse uitzendbureaus uit de Europese Gemeenschap worden dus gelijkgesteld met de Belgische uitzendbureaus. (316)

Een uitzendbureau met maatschappelijke zetel buiten de Europese Gemeenschap is onderworpen aan de voorwaarden bepaald in artikel 5, § 1 van het Decreet. Het moet daarenboven het bewijs leveren dat het in het land van herkomst als uitzendbureau werkzaam is en in regel met de aldaar geldende sociale en fiscale wetgeving. (art. 5, § 4, eerste en tweede lid Decreet) Door te stellen dat een uitzendbureau van buiten de Europese Gemeenschap ook in het land van herkomst actief moet zijn als uitzendbureau, wordt voorkomen dat een uitzendbureau in het buitenland zou worden opgericht met de bedoeling uitsluitend in het Vlaamse Gewest werkzaam te zijn. (317) Het uitzendbureau dient zich aan te sluiten bij een in België erkend sociaal secretariaat, teneinde een vlotte afhandeling van de administratieve dossiers te waarborgen (318). (art. 5, § 4, laatste lid Decreet)

Het uitzendbureau dat de erkenning of de hernieuwing ervan aanvraagt, moet de naam van de natuurlijke persoon of personen met woon- of verblijfplaats in België die gemachtigd zijn het uitzendbureau tegenover derden te verbinden en het in rechte te vertegenwoordigen, meedelen. (art. 6, §1 Decreet)

Het uitzendbureau met maatschappelijke zetel in het Brusselse of in het Waalse Gewest, het buitenlandse uitzendbureau met maatschappelijke zetel binnen de Europese Gemeenschap of het uitzendbureau met maatschappelijke zetel buiten de Europese Gemeenschap moet bovendien de verbintenis aangaan de volgende documenten in het Vlaamse Gewest ter beschikking te stellen (319), in zoverre zij betrekking hebben op hun werkzaamheden in het Vlaamse Gewest :

- 
- gewestelijke regeling maar stelde dat soepele vormen van samenwerking tussen de gewestelijke erkenningscommissies aangewezen waren. (SERV, Aanvullend advies betreffende de erkenningsregeling voor uitzendbureaus werkzaam in het Vlaamse Gewest, 24 juni 1988, 6.) In het Decreet wordt het standpunt van de SERV dus gevolgd.
- (316) Idem SERV, Advies van de Raad over het voorontwerp van decreet houdende de erkenning van de uitzendbureaus in het Vlaamse Gewest en het voorontwerp van Besluit van de Vlaamse Executieve tot uitvoering van het Decreet houdende de erkenning van de uitzendbureaus in het Vlaamse Gewest, 26 juni 1987, 7.
- (317) M.v.T., *Gedr. St.*, VI. R., 1989-90, nr. 337/1, 7.
- (318) M.v.T., *Gedr. St.*, VI. R., 1989-90, nr. 337/1, 7. Idem SERV, Advies van de Raad over het voorontwerp van decreet houdende de erkenning van de uitzendbureaus in het Vlaamse Gewest en het voorontwerp van Besluit van de Vlaamse Executieve tot uitvoering van het decreet houdende de erkenning van de uitzendbureaus in het Vlaamse Gewest, 26 juni 1987, 7.
- (319) De oorspronkelijke tekst van het ontwerp van decreet luidde : "Het uitzendbureau bedoeld in de paragrafen 2, 3 of 4 van artikel 5 moet bovendien de verbintenis aangaan in het Vlaamse Gewest *te bewaren*...". Door een amendement van de Vlaamse Executieve werden de woorden "te bewaren" vervangen door de woorden "ter beschikking te stellen". In zijn verantwoording stelde de Vlaamse Executieve dat diverse uitzendbureaus nationaal gestructureerd zijn en hun hoofdzetel in Brussel hebben, waardoor het praktisch onmogelijk is om de bedoelde documenten in het Vlaamse Gewest te bewaren. Anderzijds is het noodzakelijk dat de in artikel 12 van het Decreet bedoelde ambtenaren en beambten op een doelmatige wijze onderzoeken kunnen uitvoeren en inlichtingen kunnen inwinnen, zonder dat zij de perken van hun territoriale bevoegdheden overschrijden. Om tegemoet te komen aan beide bekommernissen stelde de Vlaamse Executieve voor, dat het uitzendbureau de bedoelde documenten ter beschikking zou stellen van de aangewezen ambtenaren en beambten wanneer deze erom zouden verzoeken. De documenten moeten dus niet effectief in het Vlaamse Gewest bewaard worden maar moeten er desgevallend wel ter beschikking gesteld worden. (Amendementen voorgesteld door de Vlaamse Executieve, *Gedr. St.*, VI. R., 1989-90, nr. 337/2, 1.) De Vlaamse Executieve ging hiermee niet volledig in op het advies van de SERV, die immers gesteld had dat deze documenten verplicht *in België* moesten bewaard worden. (SERV, Aanvullend advies betreffende de erkenningsregeling voor uitzendbureaus werkzaam in het Vlaamse Gewest, 24 juni 1988, 7.) Buitenlandse uitzendbureaus kunnen deze documenten bijgevolg in het land van herkomst bewaren, maar ze moeten ze desgevallend wel in het Vlaamse Gewest ter beschikking stellen.

1. een afschrift van elke arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid en van elke overeenkomst gesloten tussen het uitzendbureau en de gebruiker, bedoeld in de artikelen 7 tot 18 van de wet van 24 juli 1987;
2. in voorkomend geval, het bewijs van detachering van uitzendkrachten of van andere werknemers, bedoeld door de desbetreffende EG-reglementering inzake sociale zekerheid;
3. het bewijs van storting van de bijdragen verschuldigd aan het Fonds voor Bestaanszekerheid voor uitzendkrachten. (art. 6, § 2 Decreet) (320)

### 2.3. Documenten te voegen bij de aanvraag

De Vlaamse Executieve stelt vast welke documenten het uitzendbureau bij de aanvraag tot erkenning moet voegen. (art. 7, eerste lid Decreet)

Artikel 3, § 1 van het Besluit bepaalt dat indien de aanvraag tot erkenning uitgaat van een uitzendbureau met maatschappelijke zetel in het Vlaamse Gewest, volgende documenten erbij gevoegd moeten worden :

- 1° een voor eensluidend verklaard afschrift van de oprichtingsakte van de handelsvennootschap waarvan, blijkens de statuten de activiteit uitsluitend bestaat in het exploiteren van een uitzendbureau;
- 2° het bewijs dat de vennootschap een volledig volstort maatschappelijk kapitaal van ten minste 1.250.000 BEF bezit;
- 3° het document houdende verbintenis geen uitzendkrachten bij een gebruiker te werk te stellen of aan het werk te houden in geval van staking of lock-out;
- 4° een verklaring op eer dat voldaan wordt aan de voorwaarden bepaald in artikel 5, § 1, 3°, 4°, 5°, 6° en 8° van het Decreet;
- 5° het bewijs dat geen achterstallige bedragen in de zin van artikel 5, § 1, 7° van het Decreet verschuldigd zijn;
- 6° het document houdende de verbintenis aan de Gemeenschapsminister en de erkenningscommissie het activiteitenverslag, zoals bepaald in artikel 5, § 1, 9° van het Decreet op de in het Besluit vastgestelde tijdstippen over te maken;
- 7° het document houdende de verbintenis aan de erkenningscommissie binnen de door haar gestelde termijn alle bijkomende documenten en inlichtingen te verstrekken die zij nodig acht om na te gaan of aan de erkenningsvoorwaarden is voldaan;
- 8° een document bevattende :
  - a) de naam van de natuurlijke persoon of personen met woon- of verblijfplaats in België zoals bedoeld in artikel 6, § 1 van het Decreet;
  - b) een verklaring van deze persoon of personen dat zij aanvaarden als gemachtigde voor de vennootschap op te treden.

Indien de aanvraag tot erkenning uitgaat van een uitzendbureau met maatschappelijke zetel in het Brusselse of in het Waalse Gewest, moet zij vergezeld zijn van de in artikel 3, § 1 van het Besluit bedoelde documenten of van de documenten waaruit blijkt dat het uitzendbureau voldoet aan gelijkwaardige voorwaarden als vermeld in artikel 5, § 1 van het Decreet.

Daarenboven moet de aanvraag bevatten :

- 1° een afschrift van de erkenning verleend door het Brusselse of het Waalse Gewest;
- 2° een document houdende de verbintenis de bepalingen van artikel 6, § 2 van het Decreet na te leven;
- 3° de aanduiding van de plaats in het Vlaamse Gewest waar de documenten bedoeld in artikel 6, § 2 van het Decreet zullen worden ter beschikking gesteld. (art. 3, § 2 Besluit)

Indien de aanvraag tot erkenning uitgaat van een buitenlands uitzendbureau met maatschappelijke zetel binnen de Europese Gemeenschap, moet zij vergezeld zijn van de in artikel 3, § 1 van het Besluit bedoelde documenten of van de documenten waaruit blijkt dat het uitzendbureau voldoet aan gelijkwaardige voorwaarden als vermeld in artikel 5, § 1 van het Decreet.

Daarenboven moet de aanvraag bevatten :

- 1° een document houdende de verbintenis de bepalingen van artikel 6, § 2 van het Decreet na te leven;

---

(320) De bepaling van artikel 6, § 2 van het Decreet moet het toezicht op de uitzendbureaus vergemakkelijken. De door de Gemeenschapsminister aangewezen ambtenaren die territoriaal gezien hun bevoegdheden uitoefenen in het Vlaamse Gewest, moeten efficiënt tot controle kunnen overgaan. (M.v.T., *Gedr. St.*, VI. R., 1989-90, nr. 337/1, 7.)

- 2° de aanduiding van de plaats in het Vlaamse Gewest waar de documenten, bedoeld in artikel 6, § 2 van het Decreet, zullen worden ter beschikking gesteld;
- 3° een afschrift van de erkenning verleend door de bevoegde overheid;
- 4° het bewijs dat het uitzendbureau in het land van herkomst als uitzendbureau werkzaam is. (art. 3, §3 Besluit)

Indien de aanvraag tot erkenning uitgaat van een uitzendbureau met maatschappelijke zetel buiten de Europese Gemeenschap, moet zij vergezeld zijn van de in artikel 3, § 1 van het Besluit bedoelde documenten of van de documenten waaruit blijkt dat het uitzendbureau voldoet aan gelijkwaardige voorwaarden als vermeld in artikel 5, § 1 van het Decreet.

Daarenboven moet de aanvraag bevatten :

- 1° een document houdende de verbintenis de bepalingen van artikel 6, § 2 van het Decreet na te leven;
- 2° de aanduiding van de plaats in het Vlaamse Gewest waar de documenten, bedoeld in artikel 6, § 2 van het Decreet, zullen worden ter beschikking gesteld;
- 3° een afschrift van de erkenning verleend door de bevoegde overheid;
- 4° het bewijs dat het uitzendbureau in het land van herkomst als uitzendbureau werkzaam is;
- 5° het bewijs dat het uitzendbureau in het land van herkomst in regel is met de aldaar geldende sociale en fiscale wetgeving;
- 6° het bewijs dat het uitzendbureau is aangesloten bij een in België erkend sociaal secretariaat. (art. 3, § 4 Besluit)

Indien het een aanvraag tot hernieuwing van de erkenning betreft volstaat het dat deze aanvraag vergezeld is van de in artikel 3, § 1, 2° en 5° van het Besluit bedoelde documenten of van de documenten waaruit blijkt dat het uitzendbureau voldoet aan gelijkwaardige voorwaarden als vermeld in artikel 5, § 1, 2° en 7° van het Decreet. (art. 3, § 5 Besluit)

Het uitzendbureau moet aan de erkenningscommissie alle bijkomende documenten en inlichtingen verstrekken die zij nodig acht om na te gaan of aan de erkenningsvoorwaarden is voldaan. Indien een lid van de erkenningscommissie om bijkomende inlichtingen verzoekt, wordt het uitzendbureau opgeroepen. (art. 7, tweede en derde lid Decreet)

### 3. De erkenningscommissie

In de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen wordt een commissie voor de erkenning van de uitzendbureaus opgericht, die ermee wordt belast de Gemeenschapsminister van advies te dienen omtrent de erkenning, de hernieuwing, de schorsing of de intrekking van de erkenning. (321) Deze commissie wordt paritair samengesteld uit een gelijk aantal vertegenwoordigers van de meest representatieve werkgevers- en werknemersorganisaties. Volgens de heer De Roo kadert deze paritaire samenstelling volledig in het sociale overleg waarop het Vlaams sociaal-economisch beleid gebaseerd is. Door deze paritaire samenstelling krijgen de rechtstreeks betrokkenen, met name de werkgevers en de werknemers, ook zeggenschap in dit aspect van het tewerkstellingsbeleid. (322)

De Voorzitter van de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen zit de erkenningscommissie voor. Hij is niet stemgerechtigd. De leden van de commissie worden door de Vlaamse Executieve benoemd. Deze bepaalt de nadere regelen betreffende de samenstelling en de werkwijze van de commissie. (art. 8 Decreet)

Het Besluit stelt dat de erkenningscommissie is samengesteld uit :

- 1° een voorzitter;

---

(321) Wat de bevoegdheid van de erkenningscommissie betreft, verwijst de Memorie van toelichting naar het arrest van de Raad van State van 8 mei 1981 (*Arr. R.v.St.*, 1981, 647, *J.T.T.*, 1982, 55, adv. O.M.) waarin de Raad van State stelt dat de controleopdracht van de erkenningscommissie er niet enkel in bestaat na te gaan of aan de wettelijke erkenningsvoorwaarden werkelijk voldaan is, maar ook of er geen andere elementen aanwezig zijn die aanleiding kunnen geven tot misbruiken, die de wet wil bestrijden. Mutatis mutandis geldt dit ook ten aanzien van het Decreet. (*M.v.T., Gedr. St.*, VI. R., 1989-90, nr. 337/1, 8.)

(322) *Hand.*, Vlaamse Raad, nr. 37, 20 februari 1991, 1283.

- 2° acht leden en evenveel plaatsvervangers die de meest representatieve werkgeversorganisaties vertegenwoordigen; (323)
- 3° acht leden en evenveel plaatsvervangers die de meest representatieve werknemersorganisaties vertegenwoordigen;
- 4° een ambtenaar van de Administratie Werkgelegenheid van het Departement Economie, Werkgelegenheid en Binnenlandse Aangelegenheden van het Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap. (art. 10 Besluit)

De Executieve benoemt de effectieve en plaatsvervangende leden. De werkgevers- en werknemersorganisaties dragen daartoe een dubbele lijst van kandidaten voor. Het aantal mandaten van elke werkgeversorganisatie en elke werknemersorganisatie in de erkenningscommissie wordt bepaald in verhouding tot hun vertegenwoordiging in de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen. (art. 11 Besluit) (324)

De commissie kan een beroep doen op deskundigen en permanente of tijdelijke werkgroepen instellen onder de voorwaarden bepaald in het huishoudelijk reglement. (art. 14 Besluit)

#### 4. Intrekking of schorsing van de erkenning

Een uitzendbureau dat bij zijn aanvraag tot erkenning aan de gestelde voorwaarden voldoet, moet daaraan ook blijven voldoen teneinde de normale concurrentievoorwaarden niet te schaden en de rechten van de gebruikers en van de uitzendkrachten te vrijwaren. (325)

Wanneer het uitzendbureau de erkenningsvoorwaarden niet meer vervult, de bepalingen van de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers of van het Decreet overtreedt, de verplichtingen opgelegd met betrekking tot de sociale zekerheid, de fiscale wetgeving en de arbeidswetgeving niet nakomt, de collectieve arbeidsovereenkomsten of de verbintenissen die het heeft aangegaan niet eerbiedigt, kan de Gemeenschapsminister, na advies van de erkenningscommissie, de erkenning intrekken of schorsen voor de termijn die hij bepaalt. (art. 9, § 1, eerste lid Decreet)

Wordt dit advies met eenparigheid van stemmen uitgebracht, dan dient de Gemeenschapsminister het te volgen. (326) Wanneer de erkenningscommissie een niet-eenparig advies uitbrengt, dient de Gemeenschapsminister zijn beslissing met redenen te omkleeden. (art. 9, § 1, tweede lid Decreet)

Het betrokken uitzendbureau wordt door de erkenningscommissie vooraf gehoord of ten minste behoorlijk opgeroepen. (art. 9, § 1, derde lid Decreet)

---

(323) In het Besluit wordt niet bepaald dat de vertegenwoordiging van de werkgeversorganisaties is samengesteld uit leden voorgedragen door de representatieve organisaties van de uitzendbureaus en uit leden voorgedragen door de representatieve organisaties van de gebruikers. (Zie art. 22, derde lid Wet 28 juni 1976 houdende voorlopige regeling van de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers) De SERV stelde dat het aan de organisaties zelf toekwam hun vertegenwoordigers voor te stellen. (SERV, Advies van de Raad over het voorontwerp van decreet houdende de erkenning van de uitzendbureaus in het Vlaamse Gewest en het voorontwerp van Besluit van de Vlaamse Executieve tot uitvoering van het decreet houdende de erkenning van de uitzendbureaus in het Vlaamse Gewest, 26 juni 1987, 9 en Aanvullend advies betreffende de erkenningsregeling voor uitzendbureaus werkzaam in het Vlaamse Gewest, 24 juni 1988, 3-4.) De Raad van State meende echter, op grond van de mededeling van de gemachtigde ambtenaar dat de vertegenwoordiging van de werkgeversorganisaties zou bestaan uit leden voorgedragen door de representatieve organisaties van de uitzendbureaus enerzijds en de representatieve organisaties van de gebruikers anderzijds, dat dit expliciet moest opgenomen worden in het decreet. (Adv. R.v.St., 21 april 1988, L.18.537/1, 20-21.)

(324) Zie M.B. houdende samenstelling van de Erkeningscommissie voor uitzendbureaus in het Vlaamse Gewest, B.S., 16 mei 1991, 10426.

(325) M.v.T., *Gedr. St.*, VI. R., 1989-90, nr. 337/1, 8.

(326) De Gemeenschapsminister van Tewerkstelling verklaarde dat hij geen reden zag om hier een eenparig advies vanwege de werkgevers- en de werknemersorganisaties niet te volgen. (Verslag, *Gedr. St.*, VI. R., 1989-90, nr. 337/4, 15.) Ook de SERV kon zich, vanuit de controle-opdracht van de erkenningscommissie, aansluiten bij deze in het decreet opgenomen regeling. (SERV, Aanvullend advies betreffende de erkenningsregeling voor uitzendbureaus werkzaam in het Vlaamse Gewest, 24 juni 1988, 7 en Advies over het ontwerp van decreet houdende regeling tot erkenning van de uitzendbureaus in het Vlaamse Gewest, 14 maart 1990, 6.)

Op het verzoek van hetzij een gewone meerderheid binnen de erkenningscommissie, hetzij op eenparig advies van de vertegenwoordigers van de representatieve werknemersorganisaties in de erkenningscommissie, hetzij op eenparig advies van de vertegenwoordigers van de representatieve werkgeversorganisaties in de erkenningscommissie, kan de Gemeenschapsminister de lopende erkenning vervangen door een erkenning voor de duur van 6 maanden tot het uitzendbureau, binnen de gestelde termijn van 6 maanden, het bewijs levert dat opnieuw wordt voldaan aan de voorwaarden van artikel 9, § 1 van het Decreet. (art. 9, § 2 Decreet)

De Gemeenschapsminister kan de termijn van de schorsing verminderen, na advies van de erkenningscommissie en met inachtneming van het bepaalde in artikel 9, § 1, tweede lid van het Decreet. (art. 9, § 3 Decreet) Volgens de memorie van toelichting kan een schorsing worden opgeheven of vermindert, indien het uitzendbureau de redenen waarvoor het werd geschorst heeft ongedaan gemaakt. (327)

De erkenningscommissie kan feiten die haar ter kennis komen en die wijzen op overtredingen of tekortkomingen zoals bedoeld in artikel 9, § 1 voorleggen aan de Gemeenschapsminister die de ambtenaren en beambten, aangewezen krachtens artikel 12, § 1 van het Decreet, met een onderzoek belast. (art. 9, § 4 Decreet) De erkenningscommissie kan dus alle initiatieven nemen om een onderzoek tegen een bepaald uitzendbureau te starten. (328) De voornoemde ambtenaren en beambten stellen de erkenningscommissie in kennis van alle waarschuwingen, termijnen en processen-verbaal bedoeld in artikel 12, § 3 van het Decreet. (art. 9, § 5 Decreet)

Vanaf de dag waarop de intrekking van zijn erkenning van kracht wordt, mag het uitzendbureau geen nieuwe arbeidsovereenkomsten voor uitzendarbeid of overeenkomsten met gebruikers afsluiten. (art. 10, § 1 Decreet) De lopende overeenkomsten voor uitzendarbeid en met gebruikers blijven gelden voor een maximum duur van drie maanden, maar mogen niet worden gewijzigd, hernieuwd of verlengd (329). (art. 10, § 2 Decreet) De bepalingen van hoofdstuk II, afdeling 1 (Arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid) van de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers evenals de bepalingen van de WAO zijn integraal van toepassing. (art. 10, § 3 Decreet) (330)

In geval van schorsing en zolang deze duurt gelden de bepalingen van artikel 10, § 2 en § 3. (art. 10, § 4 Decreet) Uitgaande van deze duidelijke tekst, moet besloten worden dat in geval van schorsing van de erkenning wel nieuwe arbeidsovereenkomsten voor uitzendarbeid of overeenkomsten met gebruikers mogen gesloten worden. Dit was echter, ons inziens, niet de bedoeling van de decreetgever. In alle voorbereidende teksten tot en met het laatste voorontwerp van decreet wordt immers gesteld, dat in geval van schorsing en zolang deze duurt, dezelfde verbodsbepalingen gelden als in geval van intrekking van de erkenning, nl. geen nieuwe arbeidsovereenkomsten voor uitzendarbeid of overeenkomsten met gebruikers afsluiten en de lopende overeenkomsten voor uitzendarbeid en met gebruikers niet wijzigen, hernieuwen of verlengen. (331)

---

(327) M.v.T., *Gedr. St.*, VI. R., 1989-90, nr. 337/1, 9.

(328) Dit initiatiefrecht van de erkenningscommissie werd bepleit door de SERV. (SERV, Advies van de Raad over het voorontwerp van decreet houdende de erkenning van de uitzendbureaus in het Vlaamse Gewest en het voorontwerp van Besluit van de Vlaamse Executieve tot uitvoering van het decreet houdende de erkenning van de uitzendbureaus in het Vlaamse Gewest, 26 juni 1987, 4.)

(329) Deze maximum geldingsduur van drie maanden voor de lopende overeenkomsten werd ingelast omdat moeilijk kan worden aanvaard dat een uitzendbureau waarvan de erkenning is ingetrokken, nog voor een onbepaalde tijd, die dus lang kan zijn, zou doorgaan met de activiteit die het krachtens het Decreet niet meer mag uitoefenen. (M.v.T., *Gedr. St.*, VI. R., 1989-90, nr. 337/1, 9; Adv. R.v.St., *Gedr. St.*, VI. R., 1989-90, nr. 337/1, 24; Verslag, *Gedr. St.*, VI. R., 1989-90, nr. 337/4, 15.)

(330) Ons inziens werd artikel 10, § 3 in het Decreet opgenomen op advies van de Raad van State. De Raad vond dat een precisering vereist was betreffende de wijze waarop de lopende arbeidsovereenkomsten voor uitzendarbeid een einde kunnen nemen of beëindigd kunnen worden. Het Decreet stelt dat de bepalingen van hoofdstuk II, afdeling 1 van de wet van 24 juli 1987 en de bepalingen van de WAO van toepassing zijn. (Zie Adv. R.v.St., *Gedr. St.*, VI. R., 1989-90, nr. 337/1, 24.)

(331) Zie Voorontwerp van decreet, *Gedr. St.*, VI. R., 1989-90, nr. 337/1, 17.

## 5. Toezicht

Het uitzendbureau is ertoe gehouden de Gemeenschapsminister en de erkenningscommissie in kennis te stellen van :

1. de wijzigingen aangebracht in zijn oprichtingsakte of zijn statuut en in de lijst van zijn bestuurders, zaakvoerders of lasthebbers;
2. de wijzigingen betreffende de naam van de natuurlijke persoon of personen met woon- of verblijfplaats in België die gemachtigd zijn het uitzendbureau tegenover derden te verbinden en het in rechte te vertegenwoordigen;
3. de stopzetting van zijn activiteit als uitzendbureau.

Bij de definitieve stopzetting van de activiteit wordt de erkenning geschrapt. (art. 11 Decreet)

Artikel 12 van het Decreet regelt het toezicht op de uitvoering van dit decreet en de uitvoeringsbesluiten ervan, door de door de Gemeenschapsminister aangewezen ambtenaren en beambten. (332)

## 6. Strafsancties - Administratieve geldboeten

Het Decreet voorziet een gevangenisstraf van acht dagen tot één maand en een geldboete van 26 tot 500 frank of één van die straffen alleen voor :

1. degene die een uitzendbureau exploiteert zonder regelmatige erkenning, alsmede zijn aangestelden of lasthebbers;
2. al wie het krachtens dit decreet geregelde toezicht verhindert;
3. de gebruiker die arbeid laat verrichten door uitzendkrachten die te zijner beschikking zijn gesteld door een niet-erkend uitzendbureau, alsmede diens aangestelden of lasthebbers. (art. 13 Decreet)

Voor de in artikel 13, 1. en 3. bepaalde misdrijven wordt een geldboete zoveel maal toegepast als er uitzendkrachten in strijd met die bepaling zijn tewerkgesteld. Het totaal bedrag van die geldboeten mag evenwel niet hoger zijn dan 50.000 frank. (art. 14 Decreet)

De wet van 30 juni 1971 betreffende de administratieve geldboeten toepasselijk in geval van inbreuk op sommige sociale wetten, is van toepassing op al wie in het Vlaamse Gewest een uitzendbureau exploiteert zonder regelmatige erkenning in de zin van artikel 3 van het Decreet en op de gebruiker die arbeid laat verrichten door uitzendkrachten die te zijner beschikking zijn gesteld door een niet-erkend uitzendbureau. (art. 16 Decreet) (cf. art. 39, 3° en 4° en art. 45 Wet 24 juli 1987)

## 7. Overgangsbepalingen

De erkenning of de toelating verleend met toepassing van het koninklijk besluit van 2 december 1981 waarbij de activiteit van de uitzendbureaus in het Vlaamse Gewest aan een voorafgaande toelating wordt onderworpen, bleef na de inwerkingtreding van dit decreet gelden mits het betrokken uitzendbureau binnen een termijn van zes maanden vanaf de datum van de inwerkingtreding van het Besluit, nl. 1 april 1991, (333) een aanvraag tot erkenning indiende. (334) (art. 19, eerste lid Decreet)

Uitzendbureaus waarop artikel 4, § 4 van het Decreet van toepassing was op het ogenblik van inwerkingtreding van dit decreet (d.w.z. uitzendbureaus die reeds minstens acht jaar ononderbroken erkend waren in het Vlaamse Gewest), moesten binnen een termijn van zes maanden vanaf de datum van de

---

(332) Deze ambtenaren en beambten mogen bij de uitoefening van hun opdracht vrij binnentreden in alle inrichtingen, gedeelten van inrichtingen, werkplaatsen of andere lokalen, *woningen uitgezonderd*, waarin naar zij redelijkerwijze vermoeden uitzendkrachten of personen onderworpen aan dit decreet en de uitvoeringsbesluiten ervan tewerkgesteld zijn, alsook in de lokalen waar uitzendbureaus gevestigd zijn. De woningen zijn uitgesloten omdat krachtens artikel 10 van de Grondwet alleen de nationale wetgever bevoegd is om de gevallen te bepalen waarin huiszoekingen, in de zin van artikel 10 van de Grondwet, plaats kunnen hebben en om de vorm voor te schrijven waarin ze kunnen geschieden. (Zie Adv. R.v.St., 21 april 1988, L.18.537/1, 31.)

(333) Art. 6 en 17 Besluit van de Vlaamse Executieve van 27 maart 1991 tot uitvoering van het decreet van 6 maart 1991 houdende regeling tot erkenning van de uitzendbureaus in het Vlaamse Gewest, *B.S.*, 1 mei 1991, 9326.

(334) Alle bestaande uitzendbureaus moesten bijgevolg een nieuwe aanvraag tot erkenning doen. (Verslag, *Gedr. St.*, Vl. R., 1989-90, nr. 337/4, 9-10.)

inwerkingtreding van het Besluit, nl. 1 april 1991, (335) een aanvraag indienen tot het verkrijgen van een erkenning die voor onbepaalde duur geldig kon zijn. (art. 19, tweede lid Decreet)

In afwijking van artikel 4, § 1 van het Besluit beschikte de erkenningscommissie hier over een termijn van 120 dagen om een advies uit te brengen over de aanvragen tot erkenning. (art. 16 Besluit) Tot over deze aanvragen was beslist bleef de lopende erkenning of toestemming gelden. Ging het om een tijdelijke erkenning of toestemming die voordien verstreek, dan werd zij zolang van rechtswege verlengd. Tijdens die overgangperiode bleef het uitzendbureau onderworpen aan de bepalingen van voormeld koninklijk besluit van 2 december 1981. (art. 19, derde en vierde lid Decreet)

## II. Waalse Gewest

### Inleiding

In afwachting van een definitieve regeling van de erkenning van uitzendbureaus in het Waalse Gewest, werd op 17 december 1990 in de Economische en Sociale Raad van het Waalse Gewest een '**Code de bonnes pratiques lors du recours au travail intérimaire**' afgesloten. De Raad stelde vast dat er blijvende conflicten waren tussen de werknemersorganisaties en de ondernemingen betreffende het beroep op uitzendarbeid, b.v. inzake de raadpleging van de syndicale afvaardigingen, het sluiten van de arbeidsovereenkomsten, het respecteren van de duur van de tijdelijke arbeid enz. De Raad meende dat naar een consensus terzake moest gestreefd worden en daarom werd onderhandeld over deze 'Code de bonnes pratiques'. (336)

In de inleiding tot de Code stellen de Waalse sociale partners dat de uitzendarbeid erkend wordt om zo de ondernemingen toe te laten, in het kader van hun personeelsbeleid, te reageren op onvoorziene en tijdelijke situaties. Toch is de uitzendarbeid een afwijking van het algemene stelsel van de arbeidsovereenkomst. Om te vermijden dat uitzendarbeid een storende factor zou zijn in het geheel van de arbeidsverhoudingen is een juridisch kader tot stand gebracht. De wetgevers en de sociale partners hebben in wetten, besluiten en collectieve arbeidsovereenkomsten de regels voor een beroep op uitzendarbeid vastgelegd en ook de sancties bij inbreuken. Ter aanvulling hiervan, om de tegenstellingen op een grondige en blijvende wijze te regelen en ervoor te zorgen dat iedereen de activiteit van uitzendarbeid goed begrijpt, hebben de Waalse sociale partners deze 'Code de bonnes pratiques' uitgewerkt. De bedoeling is de effectieve toepassing te bevorderen van het bestaande juridische kader zowel door de uitzendbureaus als de gebruikers, door hen duidelijk te informeren over dit juridische kader en door hen een reeks praktijken aan te bevelen om de toepassing ervan te vergemakkelijken.

Deze 'Code de bonnes pratiques' is juridisch echter niet afdwingbaar. De Waalse sociale partners vragen enkel dat de uitzendbureaus en de gebruikers de toepassing van deze Code zouden bevorderen.

De Code bevat geen nieuwe reglementering maar maakt in feite een synthese van de bestaande teksten betreffende uitzendarbeid en doet aanbevelingen aan de uitzendbureaus en de gebruikers om ze toe te passen. De aanbevelingen aan de uitzendbureaus hebben betrekking op: de beloning en de sociale voordelen van de uitzendkrachten (verzekering tegen arbeidsongevallen, storting van sociale bijdragen en bedrijfsvoorheffing), de aanwerving van de uitzendkrachten (de uitzendbureaus zullen de kandidaten onderwerpen aan objectieve proeven en hen informeren over hun rechten en plichten), de tewerkstelling van de uitzendkrachten (de uitzendbureaus zullen de uitzendkracht vóór elke opdracht onder meer informeren over de beroepsrisico's en de voorziene veiligheidsmaatregelen en over het feit dat hij steeds een opdracht kan weigeren), het naleven van de beperkingen inzake tewerkstelling (geen uitzendkrachten ter beschikking stellen bij staking of lock-out, economische werkloosheid, technische werkloosheid of werkloosheid wegens slecht weer), verbintenissen tegenover de gebruikers (de uitzendbureaus zullen objectief het curriculum vitae, de referenties en de kwalificaties van de kandidaten controleren en de gebruikers informeren over het juridische kader evenals over de sancties bij inbreuken), eerbiediging van de deontologische regels (de uitzendbureaus zullen de uitzendkrachten niet aansporen om het personeel van de gebruikers voor te stellen het statuut van uitzendkracht aan te nemen).

De aanbevelingen aan de gebruikers hebben betrekking op: de eerbiediging van de voorwaarden onder welke een beroep op uitzendarbeid toegelaten is, verbintenissen tegenover de uitzendbureaus (de

---

(335) Art. 6 en 17 Besluit van de Vlaamse Executieve van 27 maart 1991 tot uitvoering van het decreet van 6 maart 1991 houdende regeling tot erkenning van de uitzendbureaus in het Vlaamse Gewest, *B.S.*, 1 mei 1991, 9326.

(336) C.E.S.R.W., Avis A. 323 van 30 januari 1989, *Gedr. St.*, Cons. Rég. W., 1990-91, nr. 235/1, 27.



gebruikers zullen de uitzendbureaus onder meer informeren over de procedure van onthaal van de uitzendkrachten in hun onderneming en over de veiligheidsmaatregelen eigen aan hun onderneming), verbintenissen tegenover de uitzendkracht (de gebruikers zullen de uitzendkrachten enkel de in het contract vermelde taken toevertrouwen; de veiligheidschef en het C.V.G.V. zullen de uitzendkracht inlichten over de risico's die hij loopt en over de te nemen veiligheidsmaatregelen en de veiligheidschef waakt er over dat de veiligheidsmaatregelen werkelijk door de uitzendkracht worden toegepast), informatie aan de ondernemingsraad omtrent de werkgelegenheid in de onderneming.

Tenslotte bevat de Code gezamenlijke aanbevelingen aan de uitzendbureaus en de gebruikers. Deze hebben betrekking op de overeenkomst gesloten tussen het uitzendbureau en de gebruiker en de veiligheid van de uitzendkracht (uitzendbureau en gebruiker evalueren samen de risico's van de arbeidspost, bekijken de bekwaamheden van de uitzendkracht en zijn beheersing van de vereiste veiligheidsmaatregelen, zij zorgen er voor dat de uitzendkracht goed geïnformeerd en voorbereid wordt bij zijn onthaal in de onderneming en dat hij de nodige individuele beschermingsmiddelen ontvangt; deze maatregelen moeten strenger worden toegepast wanneer de uitzendkracht een werk gaat uitvoeren beschermd door een bijzondere reglementering; de uitzendkrachten moeten werkelijk op dezelfde manier behandeld worden inzake veiligheid, hygiëne en gezondheid als de vaste werknemers).

Tot besluit, kunnen we stellen dat de Waalse sociale partners in deze 'Code de bonnes pratiques lors du recours au travail intérimaire' de effectieve toepassing van het bestaande juridische kader aanbevelen. Wat daarbij opvalt is de nadruk die gelegd wordt op het informeren van de uitzendkracht, de nadruk op het onthaal van de uitzendkracht in de onderneming van de gebruiker en de nadruk op de veiligheid en de gezondheid van de uitzendkracht.

Een **definitieve regeling** inzake de erkenning van de uitzendbureaus werd dan getroffen in het Decreet van 27 juni 1991 betreffende de **erkenning van uitzendbureaus** (337).

De Executieve vond het aannemen van dit Decreet essentieel, omdat de wettelijke basis van het voorafgaande koninklijk besluit van 16 december 1981 betreffende de erkenning van de uitzendbureaus in het Waalse Gewest onvoldoende en onvolledig was. (338) Dit koninklijk besluit van 16 december 1981 was genomen op basis van de artikelen 18, 19 en 21 van de wet van 14 februari 1961 voor economische expansie, sociale vooruitgang en financieel herstel. (cf. supra) Bovendien wees Minister E. Hismans erop dat in het verleden de misbruiken in de sector van de uitzendarbeid niet zeldzaam waren en dat de erkenning van de uitzendbureaus door de overheid misbruiken precies moest vermijden en de ernst en de kwaliteit van de uitzendbureaus moest waarborgen. (339)

De Executieve bepaalt de datum van inwerkingtreding van dit Decreet. (art. 15 Decreet) Artikel 2 van het Decreet (betreffende de erkenningscommissie) is in werking getreden op 1 september 1991. (art. 8 Besluit 6 september 1991) De Executieve vond een snelle inwerkingtreding van dit artikel noodzakelijk, zodat de erkenningscommissie een advies zou kunnen geven over de andere uitvoeringsmaatregelen van het Decreet.

## 1. Begrippen

Onder uitzendbureau wordt hetzelfde verstaan als in artikel 7, 1° van de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers. (art. 1, 1° Decreet)

In de Memorie van toelichting stelde de Executieve uitdrukkelijk dat de juridische begrippen die niet gedefinieerd worden in artikel 1 van het Decreet, voldoende gedefinieerd zijn in de nationale wetgeving. Het Decreet wijkt niet af van deze betekenissen. (340)

Dit Decreet is niet van toepassing op de dienst voor beroepsopleiding en arbeidsbemiddeling FOREM (l'Office communautaire et régional de la formation professionnelle et de l'emploi). (art. 13 Decreet) Volgens de Executieve spreekt het vanzelf dat FOREM, opgericht door de decretale wetgever, de

---

(337) Décret du 27 juin 1991 du Conseil régional wallon relatif à l'agrément des entreprises de travail intérimaire, *B.S.*, 13 septembre 1991, 20093. Hierna afgekort : het Decreet.

(338) *M.v.T., Gedr. St., Cons. Rég. W.*, 1990-91, nr. 235/1, 2.

(339) Rapport présenté au nom de la Commission de la Rénovation rurale, de la Conservation de la Nature, des Zonings industriels et de l'Emploi, *Gedr. St., Cons. Rég. W.*, 1990-91, nr. 235/4, 3.

(340) *M.v.T., Gedr. St., Cons. Rég. W.*, 1990-91, nr. 235/1, 4 en nr. 235/1(bis), 2 (corrigendum).

activiteiten bedoeld in dit Decreet mag uitoefenen en niet onderworpen is aan de erkenningsvoorwaarden die opgelegd worden aan de commerciële ondernemingen. (341)

## 2.      **Erkenning van de uitzendbureaus**

De fundamentele optie van het Decreet is dat een uitzendbureau slechts een activiteit kan uitoefenen in het Waalse Gewest, indien het door de Executieve erkend is. Onder 'uitoefenen van een activiteit' wordt verstaan : de publiciteit (342), de aanwerving en de indienstneming van werknemers in het Waalse Gewest, de terbeschikkingstelling van werknemers ten behoeve van in het Waalse Gewest gevestigde gebruikers of van gebruikers die beroep doen op uitzendkrachten voor de uitvoering van een werk in het Waalse Gewest. (art. 1, 2° Decreet)

Deze definitie van 'uitoefenen van een activiteit' houdt geen rekening met de bemerkingen van de Raad van State. De Raad van State vond dat men, voor de lokalisatie van de plaatsing van werknemers in het Waalse Gewest, uit het geheel van handelingen deze moest kiezen die voldoende karakteristiek zijn voor de activiteit van de uitzendbureaus. Men moest dus het zwaartepunt van de activiteit bepalen. De enige veelbetekenende plaats is volgens de Raad van State, deze waar het uitzendbureau gewoonlijk in contact treedt met de werknemers die het aanwerft en met de gebruikers, met andere woorden daar waar een exploitatiezetel ('un siège réel de ses activités') gevestigd is. De plaats waar het uitzendbureau een exploitatiezetel heeft, moest dus het enige criterium zijn voor de lokalisatie in het Waalse Gewest van de uitoefening van een activiteit door het uitzendbureau. Volgens de Raad van State was het voeren van publiciteit in het Waalse Gewest op zich niet voldoende om er een activiteit van een uitzendbureau te lokaliseren. Ook het feit dat de gebruiker beroep doet op uitzendkrachten voor de uitvoering van een werk in het Waalse Gewest is op zich onvoldoende om er de activiteit van het uitzendbureau te lokaliseren. Volgens de Raad van State was het onbegrijpelijk dat een uitzendbureau gevestigd in Nederland bijvoorbeeld, zich zou moeten doen erkennen in het Waalse Gewest enkel omwille van het feit dat de gebruiker de uitzendkracht zou gaan gebruiken voor de uitvoering van een werk in het Waalse Gewest. (343)

Volgens de Executieve moet men echter rekening houden met alle elementen van de definitie van 'de uitoefening van een activiteit als uitzendbureau'. Waarom zou het Waalse Gewest niet bevoegd zijn voor al deze handelingen ? Wanneer men de stelling van de Raad van State zou volgen, zou het Waalse Gewest niet bevoegd zijn ten aanzien van het uitzendbureau zonder exploitatiezetel in het Waalse Gewest maar met een exploitatiezetel in een ander Gewest of in het buitenland, terwijl de publiciteit of de aanwerving van werknemers of hun arbeidsplaats of het geheel van deze elementen zou te situeren zijn in het Waalse Gewest. Bovendien merkte de Executieve op dat er door de Raad van State geen bemerkingen werden gemaakt bij het Decreet houdende regeling tot erkenning van de uitzendbureaus in het Vlaamse Gewest. (344)

In de teksten van de Decreten van het Vlaamse en het Waalse Gewest worden niet precies dezelfde woorden gebruikt, maar uit de teksten en de voorbereiding kan ons inziens afgeleid worden dat men dezelfde territoriale aanknopingsfactor op het oog heeft. Wanneer het uitzendbureau *een* activiteit ontplooit in het Gewest, zoals publiciteit voeren, uitzendkrachten aanwerven of uitzendkrachten ter beschikking stellen van gebruikers, moet het in het bezit zijn van een erkenning van dat Gewest. (345) Ons inziens moet hier dan ook niet gevreesd worden voor een conflict.

---

(341) M.v.T., *Gedr. St.*, Cons. Rég. W., 1990-91, nr. 235/1, 5.

(342) Publiciteit voeren in het Waalse Gewest werd toegevoegd aan de definitie van 'uitoefenen van een activiteit' op voorstel van de Economische en Sociale Raad van het Waalse Gewest. (C.E.S.R.W., Avis A. 323 van 30 januari 1989, *Gedr. St.*, Cons. Rég. W., 1990-91, nr. 235/1, 28.) De Executieve meende dat wanneer publiciteit zou gevoerd worden door een niet-erkend uitzendbureau, de kandidaat-uitzendkrachten misleid zouden kunnen worden. (M.v.T., *Gedr. St.*, Cons. Rég. W., 1990-91, nr. 235/1, 3.)

(343) Adv. R.v.St., *Gedr. St.*, Cons. Rég. W., 1990-91, nr. 235/1, 10-12.

(344) M.v.T., *Gedr. St.*, Cons. Rég. W., 1990-91, nr. 235/1, 3-4 en nr. 235/1(bis), 2 (corrigendum) en Verslag, *Gedr. St.*, Cons. Rég. W., 1990-91, nr. 235/4, 3-4.

(345) Een onderneming met exploitatiezetels in verschillende Gewesten moet bijgevolg een erkenning bekomen voor elk betrokken Gewest. (Idem Minister E. Hismans in Verslag, *Gedr. St.*, Cons. Rég. W., 1990-91, nr. 235/4, 5.)

## 2.1. Aanvraagprocedure en duur van de erkenning

Na advies van de erkenningscommissie wordt de erkenning door de Executieve toegekend voor een periode van twee jaar. Na afloop van deze periode van twee jaar kan de erkenning hernieuwd worden, ofwel voor een tweede periode van twee jaar ofwel voor onbepaalde duur. (346) Wanneer de erkenning toegekend wordt voor een tweede periode van twee jaar kan zij na afloop van deze periode hernieuwd worden voor onbepaalde duur ofwel geweigerd worden.

Wanneer de Executieve de erkenning weigert of de hernieuwing van de erkenning beperkt tot twee jaar wordt deze beslissing gemotiveerd. Alle beslissingen worden ter kennis gebracht van de aanvragers en bij uittreksel gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad (347).

Elke hernieuwing van de erkenning moet aangevraagd worden door het erkende uitzendbureau. Het uitzendbureau behoudt de lopende erkenning tot over deze aanvraag tot hernieuwing is beslist.

De Executieve bepaalt de procedures voor de erkenning en de hernieuwing van de erkenning (348). (art. 3 Decreet)

De erkenning is niet voor overdracht vatbaar. (349)

In geval van fusie, opslorping of elke andere juridische transformatie (350) van een erkend uitzendbureau, moet de nieuwe vennootschap de Executieve hierover inlichten bij een ter post aangetekend schrijven. Binnen de drie maanden te rekenen vanaf het versturen van deze aangetekende brief, geeft de erkenningscommissie een advies over de noodzaak om een nieuwe erkenningsaanvraag in te dienen. Is er geen advies gegeven binnen deze termijn, dan is het uitzendbureau vrijgesteld van het indienen van een nieuwe erkenningsaanvraag. Dit uitzendbureau kan zijn activiteiten verderzetten tot de afloop van de geldigheidsduur van de lopende erkenning. (art. 4 Decreet) (351)

---

(346) De eerste periode van twee jaar is dus een soort proefperiode. Als de proef overtuigend is, zal het uitzendbureau daarna erkend worden voor onbepaalde tijd. Als men na die proefperiode twijfelt, zal de erkenning opnieuw voor een periode van twee jaar gebeuren. (M.v.T., *Gedr. St.*, Cons. Rég. W., 1990-91, nr. 235/1, 3.)

In haar oorspronkelijke ontwerpen wilde de Executieve de erkenning verlenen voor één jaar of vijf jaar. Elke nieuwe onderneming zou eerst erkend worden voor een periode van één jaar en wanneer deze proefperiode positief verliep zou zij daarna erkend worden voor een periode van vijf jaar. (Ontwerp van decreet van 23 augustus 1985, *Gedr. St.*, Cons. Rég. W., 1990-91, nr. 235/1, 35 en 39.) De Economische en Sociale Raad van het Waalse Gewest was het met dit ontwerp niet eens en stelde daarom de regeling voor die nu is opgenomen in artikel 3 van het Decreet. De Raad motiveerde zijn standpunt als volgt: de procedures tot hernieuwing van de erkenning brachten zware administratieve lasten mee voor de uitzendbureaus én voor de erkenningscommissie, en de uitzendbureaus moesten zich kunnen engageren op lange termijn. Het tweejaarlijks activiteitenverslag dat de uitzendbureaus moeten indienen (cf. art. 5, 12° Decreet) zou een betere kennis van de arbeidsmarkt, van de sector en van de praktijken van de uitzendbureaus moeten toelaten. De erkenningscommissie zal op basis van dit verslag regelmatig kunnen nagaan of het uitzendbureau de erkenningsvoorwaarden nog vervult. (C.E.S.R.W., Avis A. 323 van 30 januari 1989, *Gedr. St.*, Cons. Rég. W., 1990-91, nr. 235/1, 28-29.)

(347) De publikatie in het Belgisch Staatsblad biedt de gebruikers de mogelijkheid, om te verifiëren of een uitzendbureau officieel erkend is. (M.v.T., *Gedr. St.*, Cons. Rég. W., 1990-91, nr. 235/1, 3.)

(348) De procedureregels voor de erkenning, op te nemen in een uitvoeringsbesluit, zullen voorzien dat de erkenningscommissie een vertegenwoordiger van het uitzendbureau kan horen. (M.v.T., *Gedr. St.*, Cons. Rég. W., 1990-91, nr. 235/1, 3.)

(349) M.v.T., *Gedr. St.*, Cons. Rég. W., 1990-91, nr. 235/1, 2.

(350) Onder juridische transformatie verstaat men bijvoorbeeld de wijziging van een b.v.b.a in een n.v. of de vereffening van de vennootschap. (M.v.T., *Gedr. St.*, Cons. Rég. W., 1990-91, nr. 235/1, 3.) Een uitzendbureau kan een fusie aangaan met of deelnemen in een ander uitzendbureau, op voorwaarde dat het enige maatschappelijk doel het tijdelijk tewerkstellen van uitzendkrachten bij gebruikers is. (cf. art. 5, 1° Decreet)

(351) Deze werkwijze was voorgesteld door de Nationale Arbeidsraad in zijn Rapport nr. 28 betreffende de werkzaamheden van de Nationale Arbeidsraad met betrekking tot de erkenning van uitzendbureaus. (cf. supra, Rapport nr. 28 van 10 november 1987, 4, *Gedr. St.*, Cons. Rég. W., 1990-91, nr. 235/1, 57.)

## 2.2. Erkenningsvoorwaarden

Ook in het Waalse Gewest werden de voorstellen van de Nationale Arbeidsraad tot behoud en zelfs een versterking van de bestaande erkenningsvoorwaarden grotendeels gevolgd. (352) Om de erkenning of de hernieuwing van de erkenning te bekomen moet het uitzendbureau aan de volgende voorwaarden voldoen, die in grote mate overeenstemmen met de erkenningsvoorwaarden in het Vlaamse Gewest :

1. regelmatig opgericht zijn in de vorm van een handelsvennootschap waarvan, blijkens de statuten, de activiteit uitsluitend bestaat in het tijdelijk tewerkstellen van uitzendkrachten bij gebruikers. Het uitzendbureau mag geen belangen verwerven in een bestaande of op te richten onderneming met een ander maatschappelijk doel, door middel van vereniging, inbreng of fusie, intekening, deelneming, financiële tussenkomst of op een andere wijze;
2. een volledig volgestort maatschappelijk kapitaal van ten minste 1.250.000 BEF bezitten en er op elk ogenblik kunnen over beschikken;
3. niet in staat van faillissement verkeren;
4. onder de bestuurders, zaakvoerders, lasthebbers of personen bevoegd om de vennootschap te verbinden of te vertegenwoordigen geen personen tellen aan wie het uitoefenen van dergelijke functies is verboden krachtens het koninklijk besluit nr.22 van 24 oktober 1934 waarbij aan bepaalde veroordeelden en aan de gefailleerden verbod wordt opgelegd bepaalde ambten, beroepen of werkzaamheden uit te oefenen en waarbij aan de rechtbanken van koophandel de bevoegdheid wordt toegekend dergelijk verbod uit te spreken;
5. onder de bestuurders, zaakvoerders, lasthebbers of personen bevoegd om de vennootschap te verbinden of te vertegenwoordigen, geen personen hebben die tijdens de periode van vijf jaar, voorafgaand aan de aanvraag tot erkenning of tot hernieuwing van de erkenning, aansprakelijk gesteld zijn voor de verbintenissen of schulden van een gefailleerde vennootschap, bij toepassing van de artikelen 35, 6°, 63 ter, 123, tweede lid, 7° of 133 bis van de gecoördineerde wetten op de handelsvennootschappen;
6. op het ogenblik van de aanvraag tot erkenning of tot hernieuwing van de erkenning, de wettelijke of reglementaire bepalingen in verband met de uitoefening van de werkzaamheden als uitzendbureau niet overtreden (353);
7. onder de bestuurders, zaakvoerders, lasthebbers of personen bevoegd om de vennootschap te verbinden of te vertegenwoordigen, geen personen hebben die tijdens de periode van vijf jaar voorafgaand aan de aanvraag tot erkenning of tot hernieuwing van de erkenning, veroordeeld werden wegens een overtreding op het gebied van de fiscale verplichtingen, de sociale verplichtingen of de wettelijke en reglementaire bepalingen in verband met de uitoefening van de werkzaamheden als uitzendbureau;
8. op het ogenblik van de aanvraag tot erkenning of tot hernieuwing van de erkenning, geen achterstallige belastingen verschuldigd zijn of bijdragen te innen door de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid of bijdragen te innen door of voor rekening van een Fonds voor Bestaanszekerheid (354); de bedragen waarvoor een aflossingsplan werd opgesteld dat wordt nageleefd worden niet als achterstallen beschouwd;
9. zich ertoe verbinden aan de erkenningscommissie alle documenten en inlichtingen te verstrekken die deze nodig acht om na te gaan of de erkenningsvoorwaarden vervuld zijn en nageleefd worden;
10. zich ertoe verbinden geen uitzendkrachten te werk te stellen of aan het werk te houden in een exploitatiezetel die is getroffen door een staking of een lock-out (355);

---

(352) Zie Nationale Arbeidsraad, Rapport nr. 28 van 10 november 1987 betreffende de werkzaamheden van de Nationale Arbeidsraad met betrekking tot de erkenning van uitzendbureaus, 17-23, *Gedr. St., Cons. Rég. W.*, 1990-91, nr. 235/1, 70-76.

(353) De woorden 'op het ogenblik van de aanvraag tot erkenning of tot hernieuwing van de erkenning' had men hier moeten weglaten, aangezien het uitzendbureau deze voorwaarde steeds moet vervullen om zijn erkenning te behouden.

(354) Ook hier had men de woorden 'op het ogenblik van de aanvraag tot erkenning of tot hernieuwing van de erkenning' moeten weglaten, aangezien het uitzendbureau deze voorwaarde steeds moet vervullen om zijn erkenning te behouden.

(355) De Executieve wilde het verbod om uitzendkrachten ter beschikking te stellen beperken tot de exploitatiezetel die getroffen wordt door de staking of de lock-out en dus niet uitbreiden tot de hele gebruikende vennootschap. (M.v.T., *Gedr. St., Cons. Rég. W.*, 1990-91, nr. 235/1, 4.)

11. zich ertoe verbinden gedurende vijf jaar na afloop van de hierna vermelde overeenkomsten :
  - a) een kopie te bewaren van elke overeenkomst gesloten met een uitzendkracht die werd aangeworven, in dienst genomen of ter beschikking gesteld in het Waalse Gewest;
  - b) een kopie te bewaren van elke overeenkomst waarbij uitzendkrachten ter beschikking worden gesteld van gebruikers die gevestigd zijn in het Waalse Gewest of die beroep doen op uitzendkrachten voor de uitvoering van een werk in het Waalse Gewest;
12. zich ertoe verbinden een tweejaarlijks activiteitenverslag te bezorgen waarvan de minimuminhoud wordt bepaald door de Executieve;
13. zich ertoe verbinden geen uitzendkrachten ter beschikking te stellen of te houden van gebruikers die de wetgeving betreffende de uitzendarbeid overtreden. (art. 5 Decreet)

Om de erkenning of de hernieuwing van de erkenning te bekomen, moeten de uitzendbureaus met maatschappelijke zetel in het Brusselse of het Vlaamse Gewest of in een andere Lidstaat van de Europese Gemeenschap voldoen aan de voorwaarden opgesomd in artikel 5 van het Decreet. De erkenning kan echter niet geweigerd worden aan uitzendbureaus die een erkenning of toelating bezitten in overeenstemming met de reglementering betreffende uitzendbureaus die van kracht is in het (Waalse) (356) Gewest of in de Lidstaat waar ze hun maatschappelijke zetel hebben, als de toepasselijke bepalingen de erkenning of de toelating onderwerpen aan het vervuld zijn van voorwaarden die gelijkwaardig zijn aan deze die gelden in het Waalse Gewest.

Zij moeten bovendien een natuurlijke persoon met woonplaats in België aanwijzen, die gemachtigd is het uitzendbureau tegenover derden te verbinden en het te vertegenwoordigen bij de gewestelijke overheden en de Belgische rechtbanken. De Executieve zal nadere toepassingsbepalingen vastleggen. (art. 6, § 1 Decreet) De bepalingen van artikel 6, § 1 van het Decreet komen in grote mate overeen met de bepalingen die gelden in het Vlaamse Gewest.

De Executieve zal, na advies van de erkenningscommissie, de nodige maatregelen nemen om de uitvoering te verzekeren van de verplichtingen die voortvloeien uit het E.E.G.-verdrag en uit de besluiten van de E.E.G.-instellingen, alsook uit andere internationale verdragen die gelden in de interne rechtsorde en die betrekking hebben op de in dit Decreet geregelde aangelegenheden. (art. 6, § 2 Decreet)

Om de erkenning of de hernieuwing van de erkenning te bekomen, moeten de uitzendbureaus met maatschappelijke zetel buiten de Europese Gemeenschap voldoen aan de voorwaarden opgesomd in artikel 5 van het Decreet. Zij kunnen aantonen dat ze gelijkwaardige voorwaarden vervullen in hun land van herkomst. (Dit kunnen ze niet in het Vlaamse Gewest, cf. supra) Zij moeten bovendien voldoen aan de volgende voorwaarden :

1. een natuurlijke persoon met woonplaats in België aanwijzen, die gemachtigd is het uitzendbureau tegenover derden te verbinden en het te vertegenwoordigen bij de gewestelijke overheden en de Belgische rechtbanken;
2. als uitzendbureau werkzaam zijn in het land van herkomst en niet in het buitenland zijn opgericht met de bedoeling uitsluitend of hoofdzakelijk in het Waalse Gewest werkzaam te zijn;
3. zich aansluiten bij een in België erkend sociaal secretariaat voor werkgevers;
4. de Belgische sociale zekerheid toepassen tenzij een internationaal verdrag er anders over beslist. (art. 7 Decreet)

### 2.3. Documenten te voegen bij de aanvraag

De Executieve bepaalt welke documenten het uitzendbureau bij de aanvraag tot erkenning moet voegen. Binnen de zestig dagen te rekenen vanaf de ontvangst van de aanvraag tot erkenning, kan de erkenningscommissie van de uitzendbureaus eisen dat ze haar de nodige documenten bezorgen om haar advies te geven. (art. 8 Decreet) (357)

(356) Per vergissing moet het woord 'Waalse' hier in de tekst geslopen zijn. Uit de hele context van het artikel en de voorbereiding kan afgeleid worden dat er moest staan 'dans la Région ou l'Etat membre où elles ont leur siège social'. (Zie Ontwerp van decreet, *Gedr. St., Cons. Rég. W.*, 1990-91, nr. 235/1, 7.)

(357) Volgens de Memorie van toelichting zal de Executieve de buitenlandse uitzendbureaus kunnen verplichten, uittreksels uit de reglementering van hun land van herkomst mee te delen. (M.v.T., *Gedr. St., Cons. Rég. W.*, 1990-91, nr. 235/1, 5.)

### 3. De erkenningscommissie

In de Economische en Sociale Raad van het Waalse Gewest wordt een commissie opgericht voor de erkenning van de uitzendbureaus. Deze commissie neemt die rol over van de Nationale Arbeidsraad. De erkenningscommissie wordt belast met het geven van een advies aan de Executieve over de erkenning, de hernieuwing of de intrekking van de erkenning van de uitzendbureaus, evenals over alle vragen betreffende de uitzendarbeid die onder de bevoegdheid van het Waalse Gewest vallen. De Executieve bepaalt de samenstelling van de erkenningscommissie. (art. 2 Decreet)

In het Besluit van de Waalse Gewestexecutieve van 6 september 1991 (358) wordt gesteld dat de erkenningscommissie is samengesteld uit :

- 1° een voorzitter;
- 2° vijf leden en evenveel plaatsvervangers die de representatieve werkgeversorganisaties vertegenwoordigen, waarvan er twee voorgedragen zijn door de representatieve organisaties van de uitzendbureaus (359);
- 3° vijf leden en evenveel plaatsvervangers die de representatieve werknemersorganisaties vertegenwoordigen;
- 4° een ambtenaar van de Algemene Directie van Economie en Tewerkstelling van het Ministerie van het Waalse Gewest. (art. 1 Besluit 6 september 1991)

De Minister benoemt de effectieve leden en de plaatsvervangers van de representatieve werkgevers- en werknemersorganisaties, op voorstel van deze organisaties. Zij dragen daartoe dubbele lijsten van kandidaten voor. (art. 2 Besluit 6 september 1991)

De erkenningscommissie wordt van rechtswege voorgezeten door de voorzitter van de Economische en Sociale Raad van het Waalse Gewest.

Het huishoudelijk reglement van de erkenningscommissie moet de mogelijkheid voorzien voor de erkenningscommissie, om gezamenlijke hoorzittingen te organiseren met gelijkaardige organen van de andere gewesten en om informatie uit te wisselen betreffende de erkenningen, hernieuwingen en intrekkingen van erkenningen. (art. 2 Decreet en art. 6 Besluit 6 september 1991)

### 4. Intrekking van de erkenning

De schorsing van de erkenning, die in het Vlaamse Gewest mogelijk is, werd niet voorzien in de reglementering voor het Waalse Gewest. In het Waalse Gewest kan de Executieve enkel de erkenning intrekken.

Wanneer het uitzendbureau de erkenningsvoorwaarden niet meer vervult, kan de Executieve de erkenning intrekken na gemotiveerd advies van de erkenningscommissie en na de vertegenwoordigers van het uitzendbureau te hebben gehoord of opgeroepen.

De erkenning kan ook worden ingetrokken volgens dezelfde procedure, wanneer het uitzendbureau de sociale wetgeving en de wetgeving betreffende de uitzendarbeid overtreedt (360).

De erkenningscommissie kan ook op eigen initiatief een voorstel tot intrekking van de erkenning voorleggen aan de Executieve, nadat de verantwoordelijken van het uitzendbureau zijn gehoord of opgeroepen, wanneer er ernstige aanwijzingen zijn dat één of meer erkenningsvoorwaarden niet meer vervuld worden door het uitzendbureau.

---

(358) Arrêté de l'Exécutif régional wallon du 6 septembre 1991 portant exécution des articles 2 et 15 du décret du 27 juin 1991 relatif à l'agrément des entreprises de travail intérimaire, *B.S.*, 30 oktober 1991, 24405.

(359) Hier gaat de Executieve in tegen het advies van de Economische en Sociale Raad van het Waalse Gewest, die voorgesteld had dat de erkenningscommissie paritair zou samengesteld zijn, maar dat de Executieve niet in detail zou treden over de samenstelling van de delegaties. (C.E.S.R.W., Avis A. 323 van 30 januari 1989, *Gedr. St.*, Cons. Rég. W., 1990-91, nr. 235/1, 29.)

(360) Hiermee bedoelt men vooral de wetgeving betreffende de sociale zekerheid van de werknemers, de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers, de Arbeidswet van 16 maart 1971, de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers en de collectieve arbeidsovereenkomsten betreffende de tijdelijke arbeid en de uitzendarbeid. (M.v.T., *Gedr. St.*, Cons. Rég. W., 1990-91, nr. 235/1, 5.)

Vanaf de intrekking van de erkenning is het het uitzendbureau niet meer toegestaan :

1. nieuwe arbeidsovereenkomsten voor uitzendarbeid of overeenkomsten met gebruikers af te sluiten;
2. beëindigde of lopende overeenkomsten voor uitzendarbeid of overeenkomsten met gebruikers te wijzigen, te hernieuwen of te verlengen.

De overeenkomsten gesloten vóór de beslissing werd genomen tot intrekking van de erkenning, worden volledig uitgevoerd tot ze eindigen volgens de regels van het gemeen recht.

De beslissing tot intrekking van de erkenning moet gemotiveerd worden; zij wordt betekend aan de betrokken onderneming en bij uittreksel gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad.

De Executieve moet de procedure van intrekking van de erkenning nog vastleggen. (art. 9 Decreet)

## **5. Inlichtingen**

Om de goede uitvoering van het Decreet te verzekeren en om de naleving van de verplichtingen te controleren, zal de Executieve bepalen welke inlichtingen de uitzendbureaus aan haar moeten verstrekken. Zij kan de uitzendbureaus en de gebruikers verplichten documenten bij te houden en inlichtingen te verstrekken betreffende de tewerkstelling van uitzendkrachten. De Executieve moet de modaliteiten volgens welke deze inlichtingen aan haar bezorgd moeten worden nog bepalen. (art. 10 Decreet)

## **6. Toezicht en strafsancities**

Artikel 11 van het Decreet regelt het toezicht op de uitvoering van dit decreet en van de uitvoeringsbesluiten, door de door de Executieve aangewezen ambtenaren en beambten.

Het Decreet voorziet een gevangenisstraf van acht dagen tot één maand en een geldboete van 250 tot 5000 frank of één van die straffen alleen voor :

1. degene die een uitzendbureau exploiteert en een activiteit uitoefent in het Waalse Gewest zonder erkenning;
2. de gebruiker die arbeid laat verrichten door uitzendkrachten die te zijner beschikking zijn gesteld door een niet-erkend uitzendbureau;
3. al wie het krachtens dit decreet geregelde toezicht verhindert. (art. 12 Decreet)

## **7. Overgangsbepalingen**

De uitzendbureaus erkend met toepassing van de wet van 28 juni 1976 houdende voorlopige regeling van de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers of toegelaten met toepassing van het koninklijk besluit van 16 december 1981 betreffende de erkenning van de uitzendbureaus in het Waalse Gewest, konden een activiteit blijven uitoefenen in het Waalse Gewest na de inwerkingtreding van dit Decreet tot een beslissing werd genomen over hun aanvraag tot erkenning, op voorwaarde dat zij deze aanvraag indienden binnen de zes maanden na de inwerkingtreding van dit Decreet en dat zij alle bewijsstukken bezorgden die aantoonde dat zij de nieuwe erkenningsvoorwaarden vervulden. (art. 14 Decreet)

Het Decreet bevat, in tegenstelling tot het Decreet voor het Vlaamse Gewest, geen opheffingsbepalingen waardoor het vroegere koninklijk besluit van 16 december 1981 en het ministerieel besluit van 7 juli 1982 betreffende de erkenning van de uitzendbureaus in het Waalse Gewest zouden worden opgeheven. Volgens de Raad van State is het niet gebruikelijk dat een decreet reglementaire teksten opheft. Het zal de taak van de Executieve zijn om deze opheffingsbepalingen op te nemen in het uitvoeringsbesluit van dit Decreet. (361)

---

(361) Adv. R.v.St., *Gedr. St.*, Cons. Rég. W., 1990-91, nr. 235/1, 14.

### III. Brusselse Gewest

De hiervóór reeds besproken besluiten betreffende de erkenning van de uitzendbureaus in het Brusselse Gewest, geldend als voorlopige maatregelen in afwachting van een definitieve regeling, blijven van kracht zolang ze niet worden opgeheven. (cf. supra Hoofdstuk I., X., 1.c.) In het Brusselse Gewest is nog steeds geen definitieve regeling tot stand gekomen.

Wel werd, in navolging van het Waalse Gewest, in de Economische en Sociale Raad van het Brusselse Gewest een 'Gedragscode ingeval van een beroep op uitzendarbeid' overeengekomen op 23 mei 1991. Deze Gedragscode komt vrijwel volledig overeen met de 'Code de bonnes pratiques lors du recours au travail intérimaire' van het Waalse Gewest. (cf. supra) Het streefdoel is ook hier: de werkelijke toepassing van het geheel van bestaande wetten en overeenkomsten door de uitzendbureaus en de gebruikers. De enige verschillen met de Waalse 'Code de bonnes pratiques' zijn de volgende: in de Brusselse Gedragscode benadrukken de sociale partners dat de naleving van de aanbevelingen vermeld in deze code moet beschouwd worden als een deontologische regel en ze aanvaarden dan ook dat het niet naleven van deze deontologische regel de erkenning van de uitzendbureaus zal beïnvloeden; bij de bepaling van de prijs voor de prestaties van hun uitzendkrachten zullen de uitzendbureaus een facturatiecoëfficiënt toepassen die, zonder B.T.W., minstens gelijk is aan deze toegepast door de openbare dienst voor uitzendarbeid van het Brusselse gewest.

### Hoofdstuk IV. Besluiten betreffende de organisatie van de plaatsingsbureaus voor tijdelijke werknemers door overheidsinstellingen

Krachtens artikel 6, § 1, IX, 1° van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming van de instellingen behoort de organisatie van de plaatsingsbureaus voor tijdelijke werknemers door overheidsinstellingen eveneens tot de bevoegdheid van de gewesten.

De besluiten die terzake werden genomen voor het Vlaamse, Waalse en Brusselse Gewest werden reeds uitvoerig besproken. (cf. supra Hoofdstuk I., X., 2.) Zij blijven van kracht zolang ze niet worden opgeheven.

Door het Decreet van 6 maart 1991 houdende regeling tot erkenning van de uitzendbureaus in het Vlaamse Gewest (362) werd het bepaalde in artikel 4, 6° van het decreet van 20 maart 1984 houdende oprichting van de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling wel vervangen door volgende bepaling: (Overeenkomstig de nadere regelen die de Vlaamse Executieve bepaalt, heeft de Dienst opgericht bij artikel 2 voor wat het Vlaamse Gewest betreft, tot taak) "6° de uitzendkrachten die hij in dienst heeft genomen, ter beschikking van gebruikers te stellen met het oog op de uitvoering van tijdelijke arbeid, toegestaan door de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers. De Dienst wordt gelijkgesteld met een erkend uitzendbureau. Hij is niet onderworpen aan de bepalingen van het decreet van 6 maart 1991 houdende regeling tot erkenning van de uitzendbureaus werkzaam in het Vlaams Gewest". (art. 17 Decreet)

Door deze nieuwe tekst verandert er inhoudelijk echter niets. Maar doordat artikel 49 van de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers, stelt dat de uitzendbureaus geleid of opgericht door de overheid zijn gebonden voor hun uitzendkrachten de bepalingen van deze wet, van de uitvoeringsbesluiten en van de collectieve arbeidsovereenkomsten gesloten in de Nationale Arbeidsraad of het Paritair Comité voor de uitzendarbeid na te leven, was een nieuwe formulering van artikel 4, 6° gewenst. (363)

---

(362) B.S., 1 mei 1991, 9319.

(363) M.v.T., *Gedr. St.*, VI. R., 1989-90, nr. 337/1, 10.



## Hoofdstuk V. Tijdelijke arbeid en uitzendarbeid in collectieve arbeidsovereenkomsten van Paritaire Comités waaronder de gebruikende ondernemingen ressorteren

Hierna bespreken we de resultaten van ons onderzoek, naar de aanwezigheid van bepalingen betreffende tijdelijke arbeid en uitzendarbeid in collectieve arbeidsovereenkomsten van Paritaire Comités en Subcomités.

In een twintigtal collectieve arbeidsovereenkomsten van Paritaire Comités en Paritaire Subcomités zijn bepalingen betreffende tijdelijke arbeid en uitzendarbeid terug te vinden. (364) Het gaat vooral om collectieve arbeidsovereenkomsten gesloten in Paritaire Comités voor werklieden. De opgenomen bepalingen hebben voornamelijk betrekking op volgende onderwerpen : de raadpleging van of de kennisgeving aan de ondernemingsraad, de vakbondsafvaardiging, de representatieve werknemersorganisaties of het Paritair Comité; het beperken van het beroep op uitzendarbeid; het onthaal van de uitzendkracht in de onderneming; de beloning en de strikte naleving van de wetgeving en de collectieve arbeidsovereenkomsten.

### I. Raadpleging van of kennisgeving aan de ondernemingsraad, de vakbondsafvaardiging, de representatieve werknemersorganisaties of het Paritair Comité

Voor de instellingen die ressorteren onder de bevoegdheid van het Paritair Comité nr. 325 voor de **openbare kredietinstellingen** geldt volgende bepaling : "Onverminderd de toepassing van de wettelijke bepalingen en de in de Nationale Arbeidsraad gesloten collectieve arbeidsovereenkomsten hieromtrent, zal de ondernemingsraad of, bij ontstentenis ervan, de vakbondsafvaardiging geraadpleegd worden voor elke aanwerving van interim- of tijdelijk personeel". (365)

In artikel 46 van de collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de arbeidsvoorwaarden van de werklieden en werksters van 31 januari 1991, gesloten in het Paritair Subcomité nr. 106.02 voor de **cement-agglomeraten** (366), wordt het volgende gesteld : "Behoudens wettelijke of conventionele schikkingen die andere verplichtingen opleggen (b.v. voorafgaande toestemming), moeten de ondernemingen die werklieden aanvaarden met een contract voor bepaalde duur of beroep doen op uitzendkrachten voorafgaandelijk de ondernemingsraad of, bij ontstentenis daarvan, de vakbondsafvaardiging of, bij ontstentenis daarvan, de representatieve werknemersorganisaties hiervan in kennis stellen. In dringende gevallen kan deze kennisgeving binnen de 8 dagen na de afsluiting van de contracten gebeuren." Hier wordt aan de ondernemingen dus een bijkomende meldingsplicht opgelegd.

Dezelfde bepaling vinden we terug in de collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de meldingsplicht van de arbeidsovereenkomsten voor een bepaalde tijd en contracten van uitzendarbeid van 21 maart 1991, gesloten in het Paritair Comité nr. 114 voor de **steenbakkerij** (367).

In de collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de uitzendarbeid van 25 april 1989, gesloten in het Paritair Comité nr. 111 voor de **metaal-, machine- en elektrische bouw** (met uitzondering van de ondernemingen welke bruggen en metalen gebinten monteren) (368) wordt bevestigd dat de raadplegingsprocedure ten aanzien van de vakbondsafvaardigingen en de werknemersorganisaties zoals voorzien in de CAO nr. 36 (369) strikt zal nageleefd worden. (370)

(364) Bron : VEV-databank (situatie op 1 maart 1993).

(365) Art. 2 CAO 23 april 1987 betreffende de coördinatie van sommige bepalingen inzake loon-, arbeids- en tewerkstellingsvoorwaarden, gesloten in het Paritair Comité nr. 325 voor de openbare kredietinstellingen en algemeen verbindend verklaard bij K.B. 3 november 1987, *B.S.*, 8 december 1987, 18090.

(366) Algemeen verbindend verklaard bij K.B. 6 december 1991, *B.S.*, 20 februari 1992, 3550.

(367) Algemeen verbindend verklaard bij K.B. 25 november 1991, *B.S.*, 20 december 1991, 28995.

(368) Algemeen verbindend verklaard bij K.B. 9 april 1990, *B.S.*, 29 mei 1990, 10976.

(369) Nu in de CAO nr. 47 van 18 december 1990 betreffende de na te leven procedure en de duur van de tijdelijke arbeid en de CAO nr. 47 bis van 18 december 1990 betreffende de uitzendarbeid in geval van buitengewone vermeerdering van werk, gesloten in de Nationale Arbeidsraad.

(370) Dezelfde bepaling is opgenomen in de collectieve arbeidsovereenkomst betreffende het protocol van nationaal akkoord 1989-1990 van 3 februari 1989, gesloten in het Paritair Subcomité nr. 111.03 voor de ondernemingen welke bruggen en metalen gebinten monteren, die onder het Nationaal Paritair Comité voor de metaal-, machine- en elektrische bouw ressorteren, met uitzondering van die welke tot de sector van de ondernemingen der metaalverwerking behoren.

Idem voor sommige bedienden van deze sector (P.C. nr. 209 voor de **bedienden der**

We vinden diezelfde bepaling ook terug in artikel 8 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 28 maart 1991 gesloten in het Paritair Subcomité nr. 102.09 voor het bedrijf van de **groeven van niet uit te houwten kalksteen en van de kalkovens, van de bitterspaatgroeven en -ovens op het gehele grondgebied van het Rijk** (371) en in artikel 15.1. van de collectieve arbeidsovereenkomst van 12 maart 1991 (Protocol van nationaal akkoord '91-'92), gesloten in het Paritair Comité nr. 112 voor het **garagebedrijf**, in de collectieve arbeidsovereenkomst van 11 april 1991 (Protocol van nationaal akkoord voor de jaren 1991-92) gesloten in het Paritair Subcomité nr. 142.01 voor de **terugwinning van metalen** en in artikel 12.1. van de collectieve arbeidsovereenkomst van 13 maart 1991 (Protocol Nationaal Akkoord 1991-92) gesloten in het Paritair Subcomité nr. 149.04 voor de **metaalhandel**.

In artikel 11 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 19 februari 1991 (Programmatie-akkoord voor de arbeiders van de voedingsnijverheid 1991-92) gesloten in het Paritair Comité nr. 118 voor de **voedingsnijverheid**, wordt herhaald dat uitzendarbeid bij buitengewone vermeerdering van werk toegelaten is onder bepaalde voorwaarden. De CAO nr. 47 van 18 december 1990 gesloten in de Nationale Arbeidsraad voorziet in een welbepaalde procedure die de uitzendarbeid bij buitengewone vermeerdering van werk dient vooraf te gaan. Volgens deze collectieve arbeidsovereenkomst is de inspraak van de werknemersvertegenwoordigers verzekerd. De toestemming van de vakbondsafvaardiging heeft zowel betrekking op het aantal betrokken werknemers als op de periode gedurende welke uitzendarbeid zal uitgeoefend worden.

Dezelfde bepalingen zijn van kracht voor de werkgevers en de **bedienden uit de voedingsnijverheid**. (372)

In de collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de loons- en arbeidsvoorwaarden van 19 maart 1991, gesloten in het Paritair Comité nr. 126 voor de **stoffering en de houtbewerking** wordt ook beklemtoond dat ondernemingen die een beroep wensen te doen op de wet van 24 juli 1987 en de CAO nr. 36 van 27 november 1981 dit slechts kunnen doen binnen de perken voorzien in de wet en daar waar vereist, na goedkeuring ervan op ondernemingsvlak door de vertegenwoordigers van de werknemers en na kennisgeving aan de bevoegde ambtenaar. Wanneer het voorafgaand sluiten van een akkoord vereist is, zal de onderneming de tekst van het gesloten akkoord onverwijld overmaken aan de voorzitter van het Paritair Comité. Doet de onderneming dit niet, dan kan zij geen gebruik maken van de mogelijkheid op tijdelijke arbeidskrachten een beroep te doen. Deze laatste bepaling voert een bijkomende verplichting in voor de ondernemingen.

Daarnaast wordt in de collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de uitzendarbeid van 25 april 1989, gesloten in het Paritair Comité nr. 111 voor de **metaal-, machine- en elektrische bouw** (met uitzondering van de ondernemingen welke bruggen en metalen gebinten monteren) (373) gesteld dat de werkgevers jaarlijks en trimestrieel inlichtingen zullen verschaffen over de evolutie en vooruitzichten inzake uitzendarbeid, in het kader van de informatie te verstrekken aan de ondernemingsraad zoals voorzien in de artikelen 5 en 6 van de CAO nr. 9 van 9 maart 1972 houdende ordening van de in de Nationale Arbeidsraad gesloten nationale akkoorden en collectieve arbeidsovereenkomsten betreffende

---

**metaalfabrikatennijverheid**), zie CAO 29 april 1991 en 9 mei 1991 relative à l'accord de solidarité régionale 1991-1992, pour la région du Hainaut occidental, algemeen verbindend verklaard bij K.B. 2 september 1992, *B.S.*, 12 februari 1993, 3234; CAO 12 april 1991 en 6 mei 1991 betreffende het gewestelijk solidariteitsakkoord 1991-1992 voor het bekken van Charleroi, algemeen verbindend verklaard bij K.B. 5 augustus 1992, *B.S.*, 17 december 1992, 26845; CAO 6 mei 1991 concernant l'accord de solidarité régionale 1991-1992 pour la province de Namur, algemeen verbindend verklaard bij K.B. 5 augustus 1992, *B.S.*, 12 februari 1993, 3231.

(371) Algemeen verbindend verklaard bij K.B. 13 september 1991, *B.S.*, 8 november 1991, 25126.

(372) Zie artikel 9 CAO 12 februari 1991 (Programmatie-akkoord 1991-1992 voor de bedienden van de voedingsnijverheid) gesloten in het Paritair Comité nr. 220 voor de bedienden uit de voedingsnijverheid.

(373) Algemeen verbindend verklaard bij K.B. 9 april 1990, *B.S.*, 29 mei 1990, 10976.

de ondernemingsraden (374). Wanneer de vooruitzichten worden overschreden zal de ondernemingsraad hierover worden ingelicht. (375)

Ook in hoofdstuk III van de collectieve arbeidsovereenkomst tot vaststelling van de arbeidsvoorwaarden van 11 april 1991, gesloten in het Paritair Comité nr. 121 voor de **schoonmaak- en ontsmettings-ondernemingen** (376) is de bepaling opgenomen dat in de trimestriële informatie aan de ondernemingsraad (of de vakbondsafvaardiging) verslag zal uitgebracht worden over de aanwezigheid van uitzendkrachten in het bedrijf. De resultaten van dit verslag zullen besproken worden in het licht van de wettelijke bepalingen betreffende uitzendarbeid.

## II. Beperken van het beroep op uitzendarbeid

De collectieve arbeidsovereenkomst betreffende uitzendarbeid van 22 februari 1989, gesloten in het Paritair Comité nr. 109 voor het **kleding- en confectiebedrijf** (377), heeft ten doel het gebruik maken van uitzendarbeid in de kledingnijverheid te beperken, onverminderd de wettelijke bepalingen terzake. De tewerkstelling van een uitzendarbeider zal daarom beperkt worden tot een ononderbroken periode van maximum 6 maanden, overeenkomstig artikel 1 van de wet van 24 juli 1987. Het aantal door uitzendarbeiders gepresteerde uren op jaarbasis mag maximaal 10 % bedragen van het totaal aantal gepresteerde uren van de arbeiders tijdens de laatste vier kalenderkwartalen. Gedurende een periode van gebrek aan werk wegens economische oorzaken binnen een bepaalde afdeling van de onderneming, mogen geen uitzendarbeiders tewerkgesteld worden in deze afdeling. Deze laatste bepaling is een bevestiging van artikel 1, § 2, 1° van de wet van 24 juli 1987. In deze collectieve arbeidsovereenkomst worden aan de ondernemingen dus bijkomende beperkingen opgelegd inzake het gebruik van uitzendarbeid.

In de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Comité nr. 130 voor het **drukkerij-, grafische kunst- en dagbladbedrijf**, met uitzondering van de Belgische dagbladen, was het niet toegelaten uitzendkrachten te werk te stellen in één van de functies vermeld bij artikel 6 van de collectieve arbeidsovereenkomst tot vaststelling van de arbeidsvoorwaarden van 14 mei 1980 (378). (art. 5, voorlaatste lid CAO 14 mei 1980) Artikel 6 bevat een lange lijst waarin de onderscheiden functies worden vermeld. Maar in artikel 17 van de collectieve arbeidsovereenkomst betreffende het collectief contract van 30 november 1990 werd bepaald, in afwijking van artikel 5, voorlaatste lid van de CAO van 14 mei 1980, dat het toch mogelijk is uitzendkrachten te werk te stellen voor de opvang van een buitengewone vermeerdering van het werk en dit gedurende maximum vier weken (20 arbeidsdagen) per jaar en per interim-arbeider. Deze uitzendkrachten mogen enkel functies uitoefenen die recht geven op een loon voor de klassen I tot en met V (de laagste loonklassen).

Een identieke regeling is van kracht in de ondernemingen, vallend onder de bevoegdheid van het Paritair Comité nr. 130 voor het **drukkerij-, grafische kunst- en dagbladbedrijf** die geheel of gedeeltelijk één of meer **dagbladen** vervaardigen. (379)

In de collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de uitzendarbeid van 25 april 1989, gesloten in het Paritair Comité nr. 111 voor de **metaal-, machine- en elektrische bouw** (met uitzondering van de

---

(374) Zoals gewijzigd door de CAO nr. 37 van 27 november 1981 gesloten in de Nationale Arbeidsraad, algemeen verbindend verklaard bij K.B. 9 december 1981, *B.S.*, 6 januari 1982, 52.  
Idem CAO van 28 maart 1991 gesloten in het Paritair Subcomité nr. 102.09 voor het bedrijf van de **groeven van niet uit te houwen kalksteen en van de kalkovens, van de bitterspaatgroeven en -ovens op het gehele grondgebied van het Rijk**, algemeen verbindend verklaard bij K.B. 13 september 1991, *B.S.*, 8 november 1991, 25126.

(375) Idem voor sommige bedienden van deze sector (P.C. nr. 209 voor de **bedienden der metaalfabrieken-nijverheid**), zie CAO 29 april 1991 en 9 mei 1991 relative à l'accord de solidarité régionale 1991-1992, pour la région du Hainaut occidental, algemeen verbindend verklaard bij K.B. 2 september 1992, *B.S.*, 12 februari 1993, 3234; CAO 12 april 1991 en 6 mei 1991 betreffende het gewestelijk solidariteitsakkoord 1991-1992 voor het bekken van Charleroi, algemeen verbindend verklaard bij K.B. 5 augustus 1992, *B.S.*, 17 december 1992, 26845; CAO 6 mei 1991 concernant l'accord de solidarité régionale 1991-1992 pour la province de Namur, algemeen verbindend verklaard bij K.B. 5 augustus 1992, *B.S.*, 12 februari 1993, 3231.

(376) Algemeen verbindend verklaard bij K.B. 5 juni 1992, *B.S.*, 5 augustus 1992, 17494.

(377) Algemeen verbindend verklaard bij K.B. 10 oktober 1989, *B.S.*, 11 november 1989, 18628.

(378) Algemeen verbindend verklaard bij K.B. 30 januari 1981, *B.S.*, 24 maart 1981, 3479.

(379) Zie artikel XVI, d) van de CAO betreffende arbeidsvoorwaarden van 14 mei 1980 en artikel XIII d) van de CAO tot vaststelling van de arbeidsvoorwaarden in de Belgische dagbladen van 6 juni 1991.

ondernemingen welke bruggen en metalen gebinten monteren) (380) wordt het beroep op uitzendarbeid beperkt tot de in de wet van 24 juli 1987 voorziene gevallen met inachtnaeme van het uitzonderingskarakter van dit regime. Hier worden dus geen bijkomende beperkingen opgelegd maar partijen bevestigen wel het uitzonderingskarakter van de uitzendarbeid. (381)

We vinden diezelfde bepaling ook terug in artikel 15.1. van de collectieve arbeidsovereenkomst van 12 maart 1991 (Protocol van nationaal akkoord '91-'92), gesloten in het Paritair Comité nr. 112 voor het **garagebedrijf** (382), in de collectieve arbeidsovereenkomst van 11 april 1991 (Protocol van nationaal akkoord voor de jaren 1991-92) gesloten in het Paritair Subcomité nr. 142.01 voor de **terugwinning van metalen** (383) en in artikel 12.1. van de collectieve arbeidsovereenkomst van 13 maart 1991 (Protocol Nationaal Akkoord 1991-92) gesloten in het Paritair Subcomité nr. 149.04 voor de **metaal-handel** (384).

In artikel 11 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 31 maart 1989 betreffende de tewerkstelling, arbeidsvoorwaarden en vorming, gesloten in het Paritair Subcomité nr. 142.02 voor de **terugwinning van lompjes**, werd ook vastgesteld dat de voorwaarden waaronder op uitzendarbeid beroep kan worden gedaan het voorwerp uitmaken van wettelijke bepalingen en dat buiten deze voorwaarden uitzendarbeid niet is toegelaten. De in het Paritair Comité vertegenwoordigde organisaties zullen hun leden op deze schikkingen wijzen.

In artikel 11 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 19 februari 1991 (Programmatie-akkoord voor de arbeiders van de voedingsnijverheid 1991-92) gesloten in het Paritair Comité nr. 118 voor de **voedingsnijverheid**, wordt gesteld dat het bestendig gebruik van uitzendkrachten bij buitengewone vermeerdering van werk uiteraard onaanvaardbaar is. In geval van betwisting kan de meest gerede partij een beroep doen op de verzoeningsprocedure.

Dezelfde bepalingen gelden voor de werkgevers en de **bedienden uit de voedingsnijverheid**. (385)

In de collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de loons- en arbeidsvoorwaarden van 19 maart 1991, gesloten in het Paritair Comité nr. 126 voor de **stoffering en de houtbewerking** werd door de werkgeversorganisaties vertegenwoordigd in het Paritair Comité, aan de ondernemingen ten stelligste aanbevolen de uitzendarbeid uit te sluiten, tijdens de toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst van 13 april 1988 gesloten in het Paritair Comité voor de stoffering en de houtbewerking betreffende de invoering van nieuwe arbeidsregelingen in de ondernemingen (386).

---

(380) Algemeen verbindend verklaard bij K.B. 9 april 1990, *B.S.*, 29 mei 1990, 10976.

(381) Dezelfde bepaling is opgenomen in artikel 7 van de collectieve arbeidsovereenkomst betreffende het protocol van nationaal akkoord 1989-1990 van 3 februari 1989, gesloten in het Paritair Subcomité nr. 111.03 voor de ondernemingen welke bruggen en metalen gebinten monteren, die onder het Nationaal Paritair Comité voor de metaal-, machine- en elektrische bouw ressorteren, met uitzondering van die welke tot de sector van de ondernemingen der metaalverwerking behoren.  
Idem voor sommige bedienden van deze sector (P.C. nr. 209 voor de **bedienden der metaalfabrieken-nijverheid**), zie CAO 29 april 1991 en 9 mei 1991 relative à l'accord de solidarité régionale 1991-1992, pour la région du Hainaut occidental, algemeen verbindend verklaard bij K.B. 2 september 1992, *B.S.*, 12 februari 1993, 3234; CAO 12 april 1991 en 6 mei 1991 betreffende het gewestelijk solidariteitsakkoord 1991-1992 voor het bekken van Charleroi, algemeen verbindend verklaard bij K.B. 5 augustus 1992, *B.S.*, 17 december 1992, 26845; CAO 6 mei 1991 concernant l'accord de solidarité régionale 1991-1992 pour la province de Namur, algemeen verbindend verklaard bij K.B. 5 augustus 1992, *B.S.*, 12 februari 1993, 3231.

(382) In artikel 15.2. van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt het ook aanbevolen het beroep op contracten van onderaanneming te beperken.

(383) In deze collectieve arbeidsovereenkomst bevelen de partijen eveneens aan het beroep op contracten van onderaanneming te beperken en engageren ze zich om alle maatregelen te nemen om praktijken inzake schijnzelfstandigheid uit te roeien.

(384) Ook in deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt het aanbevolen het beroep op contracten van onderaanneming te beperken.

(385) Zie artikel 9 CAO 12 februari 1991 (Programmatie-akkoord 1991-1992 voor de bedienden van de voedingsnijverheid) gesloten in het Paritair Comité nr. 220 voor de bedienden uit de voedingsnijverheid. Volgens de VEV-databank (bron : Federatie) zou een nieuwe CAO betreffende de loon- en arbeidsvoorwaarden vanaf 1 januari 1993 van kracht worden voor de bedienden uit de voedingsnijverheid, die in artikel 18 dezelfde bepaling bevat.

(386) Algemeen verbindend verklaard bij K.B. 4 oktober 1988, *B.S.*, 19 november 1988, 16030. (Deze CAO trad in werking op 13 april 1988 en werd gesloten voor onbepaalde duur.)

### III. Onthaal van de uitzendkracht in de onderneming

In de collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de uitzendarbeid van 25 april 1989, gesloten in het Paritair Comité nr. 111 voor de **metaal-, machine- en elektrische bouw** (met uitzondering van de ondernemingen welke bruggen en metalen gebinten monteren) (387) wordt bepaald dat, onverminderd gunstiger regelingen en gebruiken op ondernemingsvlak, de werkgevers bij het onthaal van de uitzendkracht in de onderneming inlichtingen zullen verstrekken aangaande :

- de arbeidspost en de specifieke functievereisten;
- de risico's en maatregelen inzake veiligheid en gezondheid betreffende de uit te oefenen functie (388);
- de in de onderneming geldende bezoldigings- en arbeidstijdregelingen voor de betrokken functie;
- de namen van de leden van de vakbondsafvaardiging.

Hier worden aan de ondernemingen dus bijkomende verplichtingen opgelegd.

In artikel 7 van de collectieve arbeidsovereenkomst betreffende het protocol van nationaal akkoord 1989-1990 van 3 februari 1989, gesloten in het Paritair Subcomité nr. 111.03 voor de ondernemingen welke bruggen en metalen gebinten monteren, die onder het Nationaal Paritair Comité voor de metaal-, machine- en elektrische bouw ressorteren, met uitzondering van die welke tot de sector van de ondernemingen der metaalverwerking behoren, wordt bepaald dat de verplichtingen inzake het onthaal van werknemers in de onderneming, zoals voorzien in de CAO nr. 22 van 26 juni 1975 gesloten in de Nationale Arbeidsraad (389), worden uitgebreid tot de uitzendkrachten.

### IV. Beloning

In artikel 47 van de collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de arbeidsvoorwaarden van de werklieden en werksters van 31 januari 1991, gesloten in het Paritair Subcomité nr. 106.02 voor de **cement-agglomeraten**, wordt bepaald dat de bestaande collectieve arbeidsovereenkomsten inzake loons- en arbeidsvoorwaarden eigen aan de sektor integraal moeten toegepast worden op de uitzendkrachten, onverminderd de wettelijke beschikkingen. Dit is een bevestiging van artikel 10 van de wet van 24 juli 1987.

Ook in hoofdstuk III van de collectieve arbeidsovereenkomst tot vaststelling van de arbeidsvoorwaarden van 11 april 1991, gesloten in het Paritair Comité nr. 121 voor de **schoonmaak- en ontsmettings-ondernemingen** (390) wordt artikel 10 van de wet van 24 juli 1987 bevestigd door de volgende bepaling : "Wanneer uitzendbureaus een bedrijvigheid uitvoeren die binnen de bevoegdheid van het Paritair Comité voor de schoonmaak- en ontsmettingsondernemingen valt, zijn de lonen en arbeidsvoorwaarden van dit comité minstens van toepassing". Daarnaast verbinden de schoonmaak- en ontsmettingsondernemingen zich ertoe om de wet van 24 juli 1987, de CAO nr. 36 van 27 november 1981 en de CAO nr. 47 van 18 december 1990 strikt na te leven. (391)

---

(387) Algemeen verbindend verklaard bij K.B. 9 april 1990, *B.S.*, 29 mei 1990, 10976.

(388) Idem voor sommige bedienden van deze sector (P.C. nr. 209 voor de **bedienden der metaalfabrikatennijverheid**), zie art. 9 CAO 6 mei 1991 concernant l'accord de solidarité régionale 1991-1992 pour la province de Namur, algemeen verbindend verklaard bij K.B. 5 augustus 1992, *B.S.*, 12 februari 1993, 3231.

(389) Algemeen verbindend verklaard bij K.B. 9 september 1975, *B.S.*, 10 oktober 1975, 12625.

(390) Algemeen verbindend verklaard bij K.B. 5 juni 1992, *B.S.*, 5 augustus 1992, 17494.

(391) Ook de werkgevers van de sigarettenfabrieken en de gemengde ondernemingen die ook kerftabak produceren en de werkgevers van de ondernemingen die sigaren en cigarillo's vervaardigen en onder het Paritair Comité nr. 133 voor het **tabaksbedrijf** ressorteren, hebben zich ertoe verbonden de wettelijke bepalingen inzake uitzendarbeid strikt na te leven en toe te passen. (Art. 6 CAO van 26 maart 1991 en van 11 juni 1991 betreffende de algemene arbeidsvoorwaarden in de sigarettenbedrijven en gemengde ondernemingen voor de jaren 1991-1992 en art. 7 CAO van 20 januari 1989 betreffende de tewerkstelling in de sector van de ondernemingen die sigaren en cigarillo's vervaardigen, algemeen verbindend verklaard bij K.B. 19 maart 1990, *B.S.*, 8 mei 1990, 8898.)

En ook de werkgevers van de ondernemingen die ressorteren onder de bevoegdheid van het Paritair Subcomité nr. 149.01 voor de **electriciens** : installatie en distributie, hebben er zich toe verbonden de interim-wetgeving korrekt toe te passen (art. 8 CAO betreffende het protocol van nationaal akkoord van 26 mei 1987, algemeen verbindend verklaard bij K.B. 19 januari 1988, *B.S.*, 3 februari 1988, 1684. Deze CAO was geldig tot 31 december 1989.)

Daarentegen bepaalt artikel 4 van de collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de tijdelijke arbeid van 27 maart 1991, gesloten in het Paritair Comité nr. 302 voor het **hotelbedrijf**, dat de tijdelijke werknemers

In artikel 3, § 2 van de collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de meldingsplicht van de arbeidsovereenkomsten voor een bepaalde tijd en contracten van uitzendarbeid van 21 maart 1991, gesloten in het Paritair Comité nr. 114 voor de steenbakkerij (392) is vastgelegd dat in geval van tewerkstelling van werklieden en werksters door bemiddeling van een uitzendbureau, de lonen van toepassing in de onderneming voor de functie of het werk waarvoor de uitzendkracht wordt tewerkgesteld moeten worden toegepast en dit onverminderd de conventionele en wettelijke beschikkingen betreffende bedoelde contracten.

## Hoofdstuk VI. Besluiten

### I. Flexibiliteit voor de onderneming

Uit het onderzoek van de reglementering betreffende tijdelijke arbeid, uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers, kunnen volgende conclusies getrokken worden.

In het kader van de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers (393) kan een onderneming rechtstreeks een werknemer in dienst nemen, voor de uitvoering van een *tijdelijke arbeid*, met een arbeidsovereenkomst voor uitvoering van tijdelijke arbeid.

De onderneming kan voor de uitvoering van een tijdelijke arbeid ook beroep doen op *uitzendkrachten*, die ter beschikking gesteld worden door een erkend privé-uitzendbureau of door de uitzendbureaus van de overheid nl. de V.D.A.B., Forem of de B.G.D.A. (T-Interim Vlaanderen, T-Service Wallonie en T-Service/Interim Brussel).

De onderneming kan ook in uitzonderlijke gevallen een beroep doen op vaste werknemers van een andere werkgever (die geen uitzendbureau is), die haar *ter beschikking* worden gesteld.

Volgens de V.D.A.B. en volgens UPEDI is *uitzendarbeid* een essentieel element in een flexibele arbeidsmarkt en een instrument van het personeelsbeleid. (394) Uit studies zou volgens UPEDI blijken dat meer dan 60 % van de Belgische bedrijven een beroep doet op uitzendarbeid. (395) Uit een bedrijfsenquête van 485 bedrijven bleek dat 39 % van deze bedrijven op het ogenblik van het onderzoek een beroep deed op uitzendarbeid. (396)

Uit een enquête van UPEDI verricht bij haar leden in 1991 blijkt dat het aantal klanten (gebruikers) en het door uitzendkrachten gepresteerde aantal uren het grootst is in volgende sectoren : P.C. nr. 111 voor de metaal-, machine- en elektrische bouw; P.C. nr. 116 voor de scheikundige nijverheid; P.C. nr. 118 voor de voedingsnijverheid; P.C. nr. 120 voor de textielnijverheid en het breiwerk; P.C. nr. 149 voor de sectoren die aan de metaal-, machine- en elektrische bouw verwant zijn; Aanvullend Nationaal P.C. voor de arbeiders (nr. 151) en het Aanvullend Nationaal P.C. voor de bedienden (nr. 218).

Uitzendarbeid kan voor de ondernemingen inderdaad een oplossing bieden, voor sommige problemen i.v.m. de arbeidskrachten. Het biedt de mogelijkheid om snel afwezige werknemers te vervangen. Het

---

die op grond van een arbeidsovereenkomst beantwoorden aan een buitengewone vermeerdering van werk of zorgen voor de uitvoering van een uitzonderlijk werk niet onder de toepassing vallen van de CAO nr. 47 van 18 december 1990 betreffende de na te leven procedure en de duur van de tijdelijke arbeid, gesloten in de Nationale Arbeidsraad en algemeen verbindend verklaard bij K.B. van 19 februari 1991, B.S., 20 maart 1991, 5698. Ons inziens is deze bepaling van de collectieve arbeidsovereenkomst van het Paritair Comité nr. 302 nietig wegens strijdigheid met de CAO nr. 47 gesloten in de Nationale Arbeidsraad. De CAO nr. 47 bevat immers dwingende bepalingen voor alle werkgevers en werknemers uit de privé-sector. (art. 10 en 31 W. 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités)

(392) Algemeen verbindend verklaard bij K.B. 25 november 1991, B.S., 20 december 1991, 28995.

(393) Wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers, B.S., 20 augustus 1987, 12405.

(394) V.D.A.B., *Jaarverslag 1991*, 95; UPEDI, *Jaarverslag 1991*, Brussel, 12. Zie ook Verslag, *Gedr. St.*, Kamer, 1986-87, nr. 762/4, 3; BLANPAIN, R., "Uitzendarbeid", in *Arbeidsrecht*, BLANPAIN, R. (ed.), Brugge, Die Keure, losbl., II-9, 5, nrs. 1-4.

(395) UPEDI, *Jaarverslag 1991*, Brussel, 10-11; WEYMANS, V. en MUYLDERMANS, H., "Interimarbeid", in *Interimarbeid*, Reeks onderneming & sociaal recht nr. 3, Diegem, Ced Samsom, 1993, 9.

(396) ROSSEEL, E. en VILROKX, J., *Atypisch Belgisch. Personeelsflexibilisering in het Belgisch bedrijfsleven 1975-1990*, Leuven, Acco, 1992, 163.

kan aangewend worden wanneer er een buitengewone vermeerdering van werk is (pieken) of voor een uitzonderlijk werk. Uitzendarbeid blijkt ook aangewend te worden als middel om vast personeel aan te werven. (397) Volgens Rosseel en Vilrocx worden bedienden-uitzendkrachten vooral ingeleend voor vervangingen van afwezig personeel en arbeiders-uitzendkrachten vooral voor productiefleuctuaties en recrutering van vast personeel. (398)

Als negatieve aspecten van uitzendarbeid worden door de ondernemingen onder andere naar voor gebracht : de kostprijs en het gebrek aan motivatie van de uitzendkrachten. (399)

Wat het **juridisch arbeidsrechtelijk kader** betreft kan in het algemeen besloten worden dat tijdelijke arbeid, uitzendarbeid en terbeschikkingstelling van personeel **vrij strict gereguleerd** zijn (met uitzondering dan van de arbeidsovereenkomst voor uitvoering van tijdelijke arbeid, gesloten ter vervanging van een vaste werknemer wiens arbeidsovereenkomst geschorst is, die namelijk zeer flexibel is). Toch bieden deze formules voor de ondernemingen ook heel wat **flexibiliteit**.

### Tijdelijke arbeid

De wet van 24 juli 1987 definieert het begrip **tijdelijke arbeid** als volgt : "Tijdelijke arbeid is de activiteit die op grond van een arbeidsovereenkomst wordt uitgeoefend en tot doel heeft in de vervanging van een vaste werknemer te voorzien of te beantwoorden aan een buitengewone vermeerdering van werk of te zorgen voor de uitvoering van een uitzonderlijk werk".

Onder vervanging van een vaste werknemer wordt verstaan :

- 1° de **tijdelijke vervanging** van een werknemer wiens arbeidsovereenkomst in haar **uitvoering is geschorst**, behoudens bij gebrek aan werk wegens economische oorzaken of bij slechte weersomstandigheden.

Tijdelijke arbeid is mogelijk bij staking of lock-out, op voorwaarde dat deze wordt gepresteerd op grond van een door artikel 2 bedoelde arbeidsovereenkomst *voor uitvoering van tijdelijke arbeid*. (400) (Krachtens de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 47 van 18 december 1990 mag een uitzendbureau geen uitzendkrachten bij een gebruiker tewerkstellen of aan het werk houden in geval van staking of van lock-out.)

De **duur van de vervanging** is hier **niet beperkt** en de vervanging is ook **niet onderworpen aan bepaalde voorwaarden of modaliteiten**.

- 2° de **tijdelijke vervanging** van een werknemer wiens **arbeidsovereenkomst is beëindigd**.

De in dit geval na te leven procedure en de duur van de tijdelijke arbeid is bepaald in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 47 van 18 december 1990, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, betreffende de na te leven procedure en de duur van de tijdelijke arbeid (401).

De duur van de vervanging is beperkt tot **drie maanden** of tot **zes maanden**, ingaand bij de beëindiging van de overeenkomst. De vervanging kan echter maar gebeuren onder de hierna vermelde **voorwaarden en modaliteiten** : de voorafgaande toestemming van de vakbondsafvaardiging is nodig of, bij ontstentenis van een vakbondsafvaardiging, van de werknemersorganisaties die vertegenwoordigd zijn in het Paritair Comité waaronder de onderneming ressorteert of van de werknemersorganisaties die in de Nationale Arbeidsraad vertegenwoordigd zijn.

De tijdelijke vervanging van de vaste werknemer wiens arbeidsovereenkomst **anders beëindigd**

---

(397) UPEDI, *Jaarverslag 1991*, Brussel, 12-13; ROSSEEL, E. en VILROKX, J., *Atypisch Belgisch. Personeelsflexibilisering in het Belgisch bedrijfsleven 1975-1990*, Leuven, Acco, 1992, 165-166; WEYMANS, V. en MUYLDERMANS, H., "Interimarbeid", in *Interimarbeid*, Reeks onderneming & sociaal recht nr. 3, Diegem, Ced Samsom, 1993, 9.

(398) ROSSEEL, E. en VILROKX, J., *Atypisch Belgisch. Personeelsflexibilisering in het Belgisch bedrijfsleven 1975-1990*, Leuven, Acco, 1992, 168-169.

(399) ROSSEEL, E. en VILROKX, J., *Atypisch Belgisch. Personeelsflexibilisering in het Belgisch bedrijfsleven 1975-1990*, Leuven, Acco, 1992, 169.

(400) Adv. R.v.St., *Gedr. St.*, Kamer, 1986-87, nr. 762/1, 15. Dit houdt dus een afwijking in ten opzichte van artikel 11ter van de WAO, waarin gesteld wordt dat een vervangingsovereenkomst niet kan gesloten worden ter vervanging van een werknemer wiens arbeidsovereenkomst is geschorst wegens staking of lock-out.

(401) Algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 19 februari 1991, *B.S.*, 20 maart 1991, 5698.

werd **dan** door ontslag met een **opzeggingstermijn** of door ontslag om **dringende reden**, is ook beperkt tot een periode van **drie maanden** ingaand bij de beëindiging van de overeenkomst, **maar verlengingen** met een totale duur van maximum drie maanden zijn hier echter **mogelijk**. Deze vervanging is niet onderworpen aan bepaalde voorwaarden of modaliteiten, maar de verlenging daarentegen is wel onderworpen aan de zojuist besproken **voorwaarden en modaliteiten**.

Wanneer er in de onderneming geen vakbondsafvaardiging bestaat, kan de werkgever in een aantal uitzonderlijke gevallen van beëindiging van de arbeidsovereenkomst, tot een tijdelijke vervanging overgaan zonder het akkoord of de machtiging van de werknemersorganisaties te moeten afwachten. Wanneer de werkgever uiteindelijk geen beroep mag doen op tijdelijke arbeid, moet hij onmiddellijk deze voorlopige tewerkstelling stopzetten.

Bij tijdelijke vervanging van een vaste werknemer moet de tijdelijke werknemer tot **dezelfde beroeps-categorie** behoren nl. arbeiders of bedienden. De tijdelijke werknemer moet niet dezelfde taak uitvoeren als de vaste werknemer die hij vervangt.

De collectieve arbeidsovereenkomst nr. 47 van 18 december 1990 regelt ook de na te leven procedure en de duur van de tijdelijke arbeid bij **buitengewone vermeerdering van werk**.

Bij buitengewone vermeerdering van werk is tijdelijke arbeid ook slechts toegelaten mits naleving van de **voorwaarden en modaliteiten** die hiervoor werden besproken.

Wanneer er geen vakbondsafvaardiging is, geldt ook hier dat de werkgever voorlopig beroep mag doen op tijdelijke arbeid gedurende een periode van ten hoogste vijftien dagen, vanaf de aanvraag aan de werknemersorganisaties. Als er in de loop van éénzelfde kalenderjaar meerdere aanvragen zijn, is deze bepaling enkel van toepassing voor de eerste aanvraag die voor een technische bedrijfseenheid en voor een bepaalde categorie werknemers (arbeider of bediende) wordt gedaan. Als uiteindelijk de werkgever geen beroep mag doen op tijdelijke arbeid, moet hij deze voorlopige tewerkstelling onmiddellijk stopzetten.

Bij buitengewone vermeerdering van werk, moet de werkgever in zijn aanvraag steeds het aantal betrokken werknemers vermelden en de periode gedurende welke de tijdelijke arbeid zal worden uitgeoefend. De aanvraag mag nooit betrekking hebben op een periode van meer dan **één kalendermaand**, maar ze is telkens **hernieuwbaar**. In geval van tewerkstelling in het buitenland mag de termijn van één maand overschreden worden.

Op 18 december 1990 werd in de Nationale Arbeidsraad de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 47bis gesloten die **tijdelijke afwijkingen** invoert op de toegelaten duur *van de uitzendarbeid* bij **buitengewone vermeerdering van werk**, alsook op de procedure die in dat geval moet worden nageleefd. (402) Deze CAO biedt meer flexibiliteit voor de ondernemingen.

Tijdelijke arbeid kan ten slotte ook nog tot doel hebben, te zorgen voor de uitvoering van een **uitzonderlijk werk**. De uitvoering daarvan mag **drie maanden** niet overschrijden (uitzondering : werken van inventarissen en balansen : maximum 7 dagen per kalenderjaar).

Artikel 2, § 5 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 36 gesloten in de Nationale Arbeidsraad op 27 november 1981 bepaalt wat als uitzonderlijk werk wordt beschouwd. **Tenzij anders vermeld**, kan dit uitzonderlijk werk gebeuren **zonder voorafgaande toestemming**.

In sommige **sectoren** worden aan de ondernemingen nog bijkomende **verplichtingen of beperkingen** opgelegd inzake tijdelijke arbeid.

---

(402) Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 47 bis van 18 december 1990, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, betreffende de uitzendarbeid in geval van buitengewone vermeerdering van werk, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 5 maart 1991, *B.S.*, 17 mei 1991, 10495. De CAO nr. 47bis trad in werking op 1 februari 1991 en houdt op van kracht te zijn op 31 januari 1993. (art. 4) Deze CAO zal echter zeer waarschijnlijk (retroactief) verlengd worden, met enkele aanpassingen, in de nabije toekomst. In de praktijk wordt de CAO nr. 47bis, ook na 31 januari 1993, nog steeds toegepast.



De arbeidsovereenkomst voor uitvoering van tijdelijke arbeid wordt gesloten hetzij voor een bepaalde tijd, hetzij voor een duidelijk omschreven werk, hetzij ter vervanging van een vaste werknemer, onder de bij de wet van 24 juli 1987 gestelde voorwaarden.

Wanneer partijen opeenvolgende arbeidsovereenkomsten sluiten voor de uitvoering van tijdelijke arbeid, worden zij niet verondersteld een overeenkomst voor onbepaalde tijd te hebben aangegaan, en dit wegens de specifieke aard van de tijdelijke arbeid. Deze bepaling wijkt af van artikel 10 van de WAO en houdt een grote flexibiliteit in voor de ondernemingen.

De voorgaande bepalingen wijken ook af van artikel 11 ter van de WAO, in zoverre er geen beperking is wat de duur van de arbeidsovereenkomst voor uitvoering van tijdelijke arbeid betreft, gesloten ter vervanging van een vaste werknemer wiens arbeidsovereenkomst geschorst is, en in zoverre de duur van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor uitvoering van tijdelijke arbeid evenmin beperkt is. In artikel 11 ter van de WAO wordt de duur van de vervangingsovereenkomst en ook van verschillende opeenvolgende vervangingsovereenkomsten immers beperkt tot twee jaar. In geval van vervanging van een vaste werknemer wiens arbeidsovereenkomst geschorst is, lijkt de arbeidsovereenkomst voor uitvoering van tijdelijke arbeid voor de ondernemingen dan ook de meest flexibele oplossing.

De arbeidsovereenkomst voor uitvoering van tijdelijke arbeid moet **schriftelijk** worden vastgesteld uiterlijk op het tijdstip waarop de werknemer in dienst treedt. De reden, en in voorkomend geval, de duur van de overeenkomst en de reden van de vervanging moeten in de overeenkomst worden opgenomen. Bij ontstentenis van dit geschrift gelden de regels inzake de voor onbepaalde tijd gesloten arbeidsovereenkomsten.

Behoudens strijdige overeenkomst (403) worden de eerste drie arbeidsdagen als **proeftijd** beschouwd. Tot bij het verstrijken van die tijdsduur mag ieder van de partijen de overeenkomst beëindigen, zonder opzegging noch vergoeding.

## **Uitzendarbeid**

**Uitzendarbeid** biedt de onderneming (gebruiker) het voordeel dat het uitzendbureau de werkgever is van de uitzendkracht, vermits de verhouding van ondergeschiktheid tot stand komt tussen het uitzendbureau en de uitzendkracht. Gebruikers mogen echter alleen dan uitzendkrachten tewerkstellen, wanneer het gaat om de uitvoering van een in artikel 1 van de wet van 24 juli 1987 bedoelde of toegelaten tijdelijke arbeid. Deze bepaling houdt dus in dat de procedure en de modaliteiten moeten nageleefd worden, die voorzien zijn betreffende de tijdelijke arbeid. (404)

**Tussen de uitzendkracht en de gebruiker bestaat geen contractuele relatie.** De uitzendkracht verbindt zich immers door een arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid tegenover het uitzendbureau, om arbeid bij een gebruiker te verrichten. En ingevolge de overeenkomst tussen het uitzendbureau en de gebruiker krijgt deze laatste een uitzendkracht ter beschikking gesteld, die hij voor eigen rekening gebruikt en waarover hij enig gedeelte van het gezag uitoefent dat normaal aan de werkgever behoort. (405)

De feitelijke gezagsuitoefening over de uitzendkracht komt toe aan de gebruiker. Uit deze vaststelling leidde het Hof van Cassatie af dat de **gebruiker** de hoedanigheid heeft van **aansteller** ten aanzien van de uitzendkracht, in de zin van artikel 1384, derde lid B.W.. (406) Dit is belangrijk voor de gebruikende onderneming.

---

(403) De partijen kunnen ook één van de klassieke proefbedingen opnemen waarin de WAO voorziet (in dat geval gelden voor de beëindiging van de arbeidsovereenkomst de regels vastgelegd in de WAO) of bepalen dat er geen proeftijd is.

(404) Wanneer uitzendbureaus of gebruikers dit artikel overtreden worden zij gestraft met de strafsancities en de administratieve geldboeten voorzien in de artikelen 39, 1° en 2° en 45 van de wet van 24 juli 1987. Bovendien bepaalt artikel 20, 2° dat de gebruiker en de uitzendkracht verbonden zijn door een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, wanneer de gebruiker een uitzendkracht tewerkstelt in strijd met deze bepalingen.

(405) De gebruiker beschikt zo over de juridische mogelijkheid tot gezag tegenover de uitzendkracht.

(406) Cass., 8 november 1979, *A.C.*, 1979-80, 303, *R.C.J.B.*, 1980, 295, noot FAGNART, J.-L., *R.W.*, 1980-81, 757, noot, *Pas.*, I, 1980, 303, *R.G.A.R.*, 1981, nr. 10387, *J.T.*, 1980, 295.

De uitzendkracht kan ook **deeltijds** worden tewerkgesteld. De CAO nr. 47 quater van 18 december 1990 (407) stelt als principe dat de afwijkingen die bij de gebruikers van kracht zijn inzake de minimale wekelijkse arbeidsduur van de deeltijdse arbeid (grens van één derde) en inzake de grens van drie uur per werkperiode, ook gelden voor de bij die gebruikers tewerkgestelde deeltijdse uitzendkrachten.

In geval van **vervanging** van een vaste werknemer, moet de uitzendkracht **niet dezelfde taak** uitvoeren als de vaste werknemer die hij vervangt. Het volstaat dat hij tot dezelfde beroepscategorie (arbeiders of bedienden) behoort. Dit is zeer flexibel voor de onderneming.

**Uitzendarbeid** is echter **verboden** voor de werklieden in de verhuisondernemingen, de meubelbewaring en de aanverwante activiteiten ervan die onder de bevoegdheid van het Paritair Comité voor het vervoer ressorteren, evenals in de ondernemingen die onder de bevoegdheid van het Paritair Comité voor het bouwbedrijf ressorteren. (408) De uitzendbureaus en de gebruikers die het verbod van uitzendarbeid overtreden worden gestraft met de strafsancities en de administratieve geldboeten voorzien in de artikelen 39, 1° en 2° en 45 van de wet van 24 juli 1987. Bovendien worden in dat geval de uitzendkracht en de gebruiker beschouwd als verbonden door een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

Bij collectieve arbeidsovereenkomst kan de aanwending van uitzendarbeid ook **beperkt** worden. Bijvoorbeeld in artikel 4 van de CAO van 22 februari 1989 betreffende uitzendarbeid gesloten in het Paritair Comité nr. 109 voor het kleding- en confectiebedrijf (409) is bepaald dat het aantal door uitzendarbeiders gepresteerde uren op jaarbasis maximaal 10 % mag bedragen van het totaal aantal gepresteerde uren van de arbeiders tijdens de laatste vier kalenderkwartalen.

Krachtens de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 47 van 18 december 1990 (410) mag een uitzendbureau geen uitzendkrachten bij een gebruiker tewerkstellen of aan het werk houden in geval van *staking* of van *lock-out*. De gebruiker en de uitzendkracht zullen worden beschouwd als verbonden door een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, wanneer de gebruiker toch doorgaat met de tewerkstelling van een uitzendkracht terwijl het uitzendbureau hem kennis heeft gegeven van zijn beslissing die werknemer terug te trekken.

Gedurende de periode dat de uitzendkracht bij hem werkt, staat de gebruiker in voor de toepassing van de bepalingen van de **wetgeving inzake de reglementering en de bescherming van de arbeid**, die gelden op de plaats van het werk. De bepalingen die betrekking hebben op de arbeidsduur, de feestdagen, de zondagsrust, de vrouwenarbeid, de arbeid van jeugdige personen, de nachtarbeid, de arbeidsreglementen, de gezondheid en de veiligheid van de werknemers, alsmede de salubriteit van het werk en van de werkplaatsen, worden beschouwd als bepalingen die gelden op de plaats van het werk.

Alle andere verplichtingen uit de sociale wetgeving rusten vanzelfsprekend op de werkgever, met name het uitzendbureau.

Voor de toepassing van de bepalingen van de wetten en verordeningen die steunen op het aantal door een onderneming tewerkgestelde werknemers, komen de uitzendkrachten ook in aanmerking voor de berekening van de **personeelssterkte van de gebruiker** die hen tewerk stelt, tenzij ze vaste werknemers vervangen voor wie de uitvoering van de arbeidsovereenkomst is geschorst. Krachtens artikel 8 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 47 van 18 december 1990 (411) komen de uitzendkrachten eveneens in aanmerking voor de berekening van de personeelssterkte van de gebruiker, voor de toepassing van de conventionele bepalingen met betrekking tot de vakbondsafvaardigingen, tenzij ze vaste werknemers vervangen wiens arbeidsovereenkomst geschorst is.

---

(407) Nationale Arbeidsraad, CAO nr. 47 quater betreffende de toepassing van de wetgeving inzake deeltijdse arbeid in geval van uitzendarbeid, algemeen verbindend verklaard bij K.B. 22 februari 1991, *B.S.*, 16 mei 1991, 10381.

(408) Artikel 18 CAO nr. 36 van 27 november 1981 houdende conservatoire maatregelen betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers.

(409) Algemeen verbindend verklaard bij K.B. 10 oktober 1989, *B.S.*, 11 november 1989, 18628.

(410) CAO nr. 47 van 18 december 1990 betreffende de na te leven procedure en de duur van de tijdelijke arbeid, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 19 februari 1991, *B.S.*, 20 maart 1991, 5698.

(411) Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 47 van 18 december 1990, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, betreffende de na te leven procedure en de duur van de tijdelijke arbeid, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 19 februari 1991, *B.S.*, 20 maart 1991, 5698.

## Ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers

Naast de mogelijkheden van tijdelijke arbeid en uitzendarbeid, heeft de onderneming ook de mogelijkheid om in uitzonderlijke gevallen een beroep te doen op vaste werknemers van een andere werkgever (die geen uitzendbureau is) die haar ter beschikking worden gesteld.

Het **ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers** is de door een natuurlijke of een rechtspersoon uitgeoefende activiteit, om door hem in dienst genomen werknemers ter beschikking te stellen van derden die deze werknemers gebruiken en over hen enig gedeelte van het gezag uitoefenen dat normaal aan de werkgever behoort.

Het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers verschilt van de onderaanneming, doordat de hoofdaannemer geen gezag uitoefent over de werknemers van de onderaannemer.

Artikel 31, § 1 van de wet van 24 juli 1987 verbiedt de terbeschikkingstelling van werknemers, wanneer ze gebeurt buiten de in de hoofdstukken I en II van deze wet voorgeschreven regels (412).

Van het **verbod** van terbeschikkingstelling van werknemers ten behoeve van gebruikers kan worden **afgeweken in geval van uitzonderlijke terbeschikkingstelling** van vaste werknemers ten behoeve van een gebruiker. De gebruiker moet dan wel vooraf de toestemming van de door de Koning aangewezen ambtenaar verkregen hebben. En deze zal zijn toestemming slechts kunnen geven indien de gebruiker vooraf het akkoord heeft bekomen van de vakbondsafvaardiging van zijn personeel of, bij ontstentenis van die afvaardiging, van de werknemersorganisaties die zijn vertegenwoordigd in het paritair comité waaronder zijn onderneming ressorteert. In geval van onenigheid bij de vakbondsafvaardiging kan dit akkoord verleend worden door het bevoegd paritair comité.

De voorafgaande toestemming is echter niet vereist wanneer een vaste werknemer die met zijn werkgever verbonden blijft krachtens zijn oorspronkelijke arbeidsovereenkomst, uitzonderlijk ter beschikking wordt gesteld van een gebruiker :

- a) in het kader van de samenwerking tussen de ondernemingen van eenzelfde economische en financiële entiteit, of
- b) met het oog op de kortstondige uitvoering van gespecialiseerde opdrachten die een bijzondere beroepsbekwaamheid vereisen.

In die gevallen verwittigt de gebruiker minstens 24 uren vooraf de door de Koning aangewezen ambtenaar.

De **terbeschikkingstelling** van werknemers ten behoeve van een gebruiker is dus vrij strict gereguleerd in België, en is niet flexibel voor de ondernemingen.

## II. Bescherming van de werknemer

Over de aanwerving met een arbeidsovereenkomst voor tijdelijke arbeid en over de terbeschikkingstelling van werknemers zijn geen statistische gegevens bekend.

Jaarlijks werken wel 140.000 werknemers als uitzendkracht in de Belgische uitzendsector (minimum 1 dag). Dagelijks zijn ongeveer 31.000 uitzendkrachten aan de slag (cijfers 1991). (413) In 1990 waren 69,2 % van de uitzendkrachten arbeiders (50,7 % mannen en 18,5 % vrouwen) en 30,8 % bedienden (20,7 % vrouwen en 10,1 % mannen). Er is een duidelijke evolutie naar steeds meer uitzendkrachten-arbeiders/sters. 51,3 % van de uitzendkrachten was in 1990 jonger dan 25 jaar. De 26- tot 30-jarigen vertegenwoordigden 20,4 %. (414) Het gaat dus vooral om jongere werknemers.

Uitzendarbeid kan beantwoorden aan het verlangen van de werknemer naar een zekere afwisseling in het werk (de werknemer heeft ook de vrijheid om het aangeboden werk al dan niet te aanvaarden), naar

(412) Hiermee wordt bedoeld : wanneer deze activiteit niet wordt uitgevoerd overeenkomstig de reglementering van de uitzendarbeid, zoals door deze wet wordt vastgelegd. (M.v.T., *Gedr. St.*, Kamer, 1986-87, nr. 762/1, 10.)

(413) WEYMANS, V. en MUYLDERMANS, H., "Interimarbeid", in *Interimarbeid*, Reeks onderneming & sociaal recht nr. 3, Diegem, Ced Samsom, 1993, 8-9.

(414) UPEDI, *Jaarverslag 1991*, Brussel, 10-11; ROSSEEL, E. en VILROKX, J., *Atypisch Belgisch. Personeelsflexibilisering in het Belgisch bedrijfsleven 1975-1990*, Leuven, Acco, 1992, 59.

verbetering in kwalificatie, naar het verwerven van ervaring, ofwel aan een noodzaak. Uit onderzoek in Nederland blijkt dat de meerderheid van de uitzendkrachten (62,5 %) een vast contract wil. (415) Maar ook een vrij grote groep (18,8 %) was tevreden met zijn arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid. (416) Volgens de V.D.A.B. is uitzendarbeid een belangrijk pad naar vaste tewerkstelling. (417)

Wat het **juridisch arbeidsrechtelijk kader** betreft kan in het algemeen besloten worden dat tijdelijke arbeid, uitzendarbeid en terbeschikkingstelling van personeel **vrij strict gereglementeerd** zijn en dat heel wat **waarborgen** worden geboden aan de werknemers.

### **Tijdelijke arbeid**

De **arbeidsovereenkomst voor uitvoering van tijdelijke arbeid** wordt gesloten hetzij voor een bepaalde tijd, hetzij voor een duidelijk omschreven werk, hetzij ter vervanging van een vaste werknemer. Die arbeidsovereenkomst moet **schriftelijk** worden vastgesteld, uiterlijk op het tijdstip waarop de werknemer in dienst treedt. De reden, en in voorkomend geval, de duur van de overeenkomst en de reden van de vervanging moeten in de overeenkomst worden opgenomen. **Bij ontstentenis** van dit geschrift gelden de regels inzake de voor **onbepaalde tijd** gesloten arbeidsovereenkomsten. De werknemer kan dan echter binnen zeven dagen na de indiensttreding zonder opzegging noch vergoeding de overeenkomst beëindigen (418).

### **Uitzendarbeid**

De **arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid** is de overeenkomst waarbij een uitzendkracht zich tegenover een uitzendbureau verbindt om, tegen loon, een toegelaten tijdelijke arbeid bij een gebruiker te verrichten. Tegen het vermoeden dat de overeenkomst voor uitzendarbeid een arbeidsovereenkomst is, wordt geen bewijs toegelaten.

De **uitzendkracht** is dus een **volwaardige werknemer** en het **uitzendbureau** is zijn **werkgever**, vermits de verhouding van ondergeschiktheid tot stand komt tussen het uitzendbureau en de uitzendkracht. Het uitzendbureau kan een erkend privé-uitzendbureau zijn of een uitzendbureau van de overheid nl. de V.D.A.B., Forem of de B.G.D.A. (T-Interim Vlaanderen, T-Service Wallonie en T-Service/Interim Brussel). Voor het Vlaamse Gewest regelt het Decreet van 6 maart 1991 (419) en het Besluit van de Vlaamse Executieve van 27 maart 1991 tot uitvoering van het decreet van 6 maart 1991 (420) de erkenning van de uitzendbureaus in het Vlaamse Gewest. Voor het Waalse Gewest is een definitieve regeling inzake de erkenning van de uitzendbureaus getroffen in het Decreet van 27 juni 1991 betreffende de erkenning van uitzendbureaus (421). Voor het Brusselse Gewest geldt het koninklijk besluit van 3 december 1981 waarbij de activiteit van de uitzendbureaus in het Brusselse gewest aan een voorafgaande toelating wordt onderworpen (422) en het ministerieel besluit van 9 juni 1982 (423). Deze decreten en besluiten bevatten strenge erkenningsvoorwaarden en creëren dan ook de omstandigheden om slechts bona fide uitzendbureaus toe te laten en hun werking te controleren. Vol-

- 
- (415) Uit een onderzoek van Sobemap in opdracht van UPEDI bleek dat 61 % naar een uitzendbureau stapt bij gebrek aan een vaste job. ("Uitzendkrachten : 4 op 10 krijgen vaste job", *De Morgen*, 13 februari 1993.)
- (416) JASPERS, A., SCHIPPERS, J. en SIEGERS, J., "Vaste en flexibele arbeidsrelaties in Nederland : het voorkomen van en de tevredenheid over uiteenlopende arbeidscontractvormen", *S.M.A.*, januari 1989, 18-19.
- (417) V.D.A.B., *Jaarverslag 1991*, 95. Volgens een onderzoek van Sobemap in opdracht van UPEDI zouden vier op tien uitzendkrachten vast werk aangeboden krijgen na hun uitzendperiode. ("Uitzendkrachten : 4 op 10 krijgen vaste job", *De Morgen*, 13 februari 1993.)
- (418) De Raad van State merkte echter terecht op dat deze laatste bepaling aanleiding kan geven tot bewijsmoeilijkheden, met name wanneer geen geschrift voorhanden is. Hoe kan de werknemer dan aantonen dat hij in het stelsel van de wetgeving op de tijdelijke arbeid is aangeworven ? Er kan dus worden getwijfeld aan de doeltreffendheid van deze sanctie. (Adv. R.v.St., *Gedr. St.*, Kamer, 1986-87, nr. 762/1, 16.)
- (419) *B.S.*, 1 mei 1991, 9319.
- (420) *B.S.*, 1 mei 1991, 9326.
- (421) Décret du 27 juin 1991 du Conseil régional wallon relatif à l'agrément des entreprises de travail intérimaire, *B.S.*, 13 septembre 1991, 20093.
- (422) *B.S.*, 12 december 1981, 15759.
- (423) *B.S.*, 29 juni 1982, 7666.

gens de Raad van State moet de **erkenning van de uitzendbureaus** essentieel gezien worden als een **bijkomende bescherming** van de tewerkgestelde uitzendkrachten en van het stelsel van de sociale zekerheid. (424)

De arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid wordt gesloten hetzij voor een bepaalde tijd, hetzij voor een duidelijk omschreven werk, hetzij ter vervanging van een vaste werknemer.

De **bedoeling een arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid te sluiten** moet voor iedere werknemer afzonderlijk, door beide partijen schriftelijk worden vastgesteld uiterlijk op het tijdstip waarop de werknemer *voor de eerste maal* in dienst treedt van het uitzendbureau.

De **overeenkomst voor uitzendarbeid** zelf moet steeds **schriftelijk** worden vastgesteld uiterlijk binnen twee werkdagen te rekenen vanaf het tijdstip waarop de werknemer in dienst treedt.

**Bij ontstentenis** van één van deze geschriften gelden de regels inzake de voor **onbepaalde tijd** gesloten arbeidsovereenkomsten tussen de uitzendkracht en zijn werkgever, het uitzendbureau (425). In dat geval kan de werknemer echter binnen zeven dagen volgend op het verstrijken van de termijn van twee werkdagen na de indiensttreding, zonder opzegging noch vergoeding een einde maken aan de overeenkomst.

Het schriftelijk vaststellen, uiterlijk bij de indiensttreding, van de bedoeling een arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid te sluiten werd ingevoerd om de rechtszekerheid van de partijen te vergroten. Zij moeten uiterlijk bij het begin van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst, hun bedoeling hebben te kennen gegeven de arbeidsovereenkomst aan de bepalingen van de wet van 24 juli 1987 te willen onderwerpen.

De **arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid** moet een hele reeks verplichte **vermeldingen** bevatten, o.a. de reden, en in voorkomend geval, de duur van de overeenkomst en de reden van de vervanging, het bedongen loon, het paritair comité van de gebruiker, de datum van de vereiste toestemming of het gunstig advies, de beschrijving van de uit te oefenen functie, enz.

De identiteit van de werknemer van wie de uitvoering van de overeenkomst is geschorst moet niet vermeld worden. De uitzendkracht die een vaste werknemer vervangt moet wel tot dezelfde beroepscategorie (arbeider of bediende) behoren en dit volstaat volgens de Nationale Arbeidsraad om misbruiken te voorkomen. (426)

De contractuele bedingen waarbij het de uitzendkracht **verboden is zich bij een gebruiker te verbinden**, worden als niet bestaande beschouwd. Hierdoor wordt de arbeidsvrijheid van de werknemer gevrijwaard.

Ook het **uitzendbureau en de gebruiker** moeten een **schriftelijke overeenkomst** sluiten, binnen zeven werkdagen te rekenen vanaf het tijdstip waarop de tewerkstelling van de uitzendkracht een aanvang neemt, die ten minste een aantal welbepaalde vermeldingen bevat. De uitzendkracht moet uiterlijk binnen twee werkdagen te rekenen vanaf het tijdstip waarop zijn tewerkstelling een aanvang nam, van het uitzendbureau een geschreven mededeling ontvangen met die vermeldingen.

Het is bijgevolg mogelijk dat de overeenkomst gesloten tussen het uitzendbureau en de gebruiker **andere vermeldingen** bevat, dan wat meegedeeld werd aan de uitzendkracht. In zo'n geval moet de uitzendkracht uiterlijk binnen zeven werkdagen te rekenen vanaf het tijdstip waarop zijn tewerkstelling een aanvang nam, een afschrift ontvangen van dat deel van de overeenkomst tussen het uitzendbureau en de gebruiker waarin de hiervoor bedoelde vermeldingen zijn opgenomen. De uitzendkracht geniet dan van de **gunstigste bepalingen**.

Als niet bestaande worden beschouwd, de bedingen tussen het uitzendbureau en de gebruiker waarbij is overeengekomen dat deze laatste een schadeloosstelling verschuldigd is aan het uitzendbureau, ingeval een uitzendkracht bij de gebruiker zou aangeworven worden. Dit moet de arbeidsvrijheid van de werknemer volledig veilig stellen.

---

(424) Adv. R.v.St., 21 april 1988, L.18.537/1, 6.

(425) Deze sanctie geldt eveneens voor het ontbreken van één van de verplichte vermeldingen in de arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid.

(426) Nationale Arbeidsraad, advies nr. 719 van 25 mei 1982, 18-19.

Het loon van de uitzendkracht mag niet lager zijn dan datgene waarop hij recht zou gehad hebben, indien hij onder dezelfde voorwaarden als vaste werknemer door de gebruiker was in dienst genomen. (427) Deze bepaling beschermt het inkomen van de uitzendkracht en beschermt ook de vaste werknemers van de gebruiker. (428)

In geen geval mag van de uitzendkracht direct of indirect een **financiële bijdrage** worden gevorderd door het uitzendbureau.

De collectieve arbeidsovereenkomst nr. 36 decies (429) voorziet in een regeling waarbij aan de uitzendkrachten een **eindejaarspremie** wordt toegekend ten laste van het Sociaal Fonds voor de uitzendkrachten.

Er werd inderdaad een Fonds voor Bestaanszekerheid opgericht onder de benaming 'Sociaal Fonds voor de uitzendkrachten'. In de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 36 ter worden de sociale voordelen bepaald waarop de uitzendkrachten recht hebben ten laste van het Sociaal Fonds voor de uitzendkrachten. (430)

De uitzendkracht moet over dezelfde **arbeidskledij en individuele beschermingskledij** (zoals schoenen, bril e.a.) beschikken zoals de andere werknemers die aan dezelfde gevaren en/of hinder blootgesteld zijn. De arbeidskledij moet door het uitzendbureau geleverd en onderhouden worden, terwijl de verantwoordelijkheid voor het leveren en het onderhoud van de individuele beschermingskledij bij de gebruiker ligt. (431)

De werkgever is ook verplicht **jaarlijks inlichtingen** te verstrekken aan de **ondernemingsraad** betreffende de vaste werknemers en de werknemers tewerkgesteld in uitvoering van de wettelijke en/of conventionele bepalingen betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers, op het einde van het dienstjaar of op een overeengekomen tijdstip (Inlichtingen over de structuur van de tewerkstelling).

De werkgever moet daarnaast gegevens verstrekken betreffende de wijzigingen die zich tijdens het verlopen dienstjaar hebben voorgedaan (Inlichtingen over de evolutie van de tewerkstelling). (432)

Bij ontstentenis van een ondernemingsraad, moet de werkgever deze inlichtingen verstrekken aan de vakbondsafvaardiging.

---

(427) 'Loon' moet in de brede betekenis van het woord worden begrepen. Alle voordelen die aan de werknemers van een bedrijf worden toegekend, moeten ook worden toegekend aan de uitzendkrachten. (Verslag, *Gedr. St.*, Senaat, 1986-87, nr. 558/2, 8-9.) Zo bepaalt de CAO nr. 47 quinquies van 18 december 1990 betreffende de maaltijdcheques voor uitzendkrachten (algemeen verbindend verklaard bij K.B. 22 februari 1991, *B.S.*, 16 mei 1991, 10383), dat aan de uitzendkrachten maaltijdcheques worden toegekend onder dezelfde voorwaarden als deze bepaald bij de overeenkomsten die daarvoor van toepassing zijn bij de gebruikers (art. 3).

(428) De houder van een uitzendbureau, alsmede diens aangestelden of lasthebbers, die de bepalingen van artikel 10 van de wet van 24 juli 1987 overtreden riskeren de correctionele strafsancities voorzien in artikel 39, 1° en de houder van een uitzendbureau riskeert ook de administratieve geldboeten voorzien in artikel 45.

(429) Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 36 decies van 4 maart 1986, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, betreffende de eindejaarspremie van de uitzendkrachten, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 20 maart 1986, *B.S.*, 19 april 1986, 5411 en gewijzigd door de CAO nr. 47 sexies van 18 december 1990, algemeen verbindend verklaard bij K.B. 19 februari 1991, *B.S.*, 20 maart 1991, 5703.

(430) Nationale Arbeidsraad, collectieve arbeidsovereenkomst nr. 36 ter van 27 november 1981 betreffende de toekenning van sociale voordelen ten laste van het Sociaal Fonds voor de uitzendkrachten, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 9 december 1981, *B.S.*, 6 januari 1982, 41.

(431) Nationale Arbeidsraad, collectieve arbeidsovereenkomst nr. 36 quinquies van 27 november 1981 betreffende de arbeids- en beschermingskledij voor de uitzendkrachten, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 9 december 1981, *B.S.*, 6 januari 1982, 49.

(432) Art. 5 Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 9 van 9 maart 1972 houdende ordening van de in de Nationale Arbeidsraad gesloten nationale akkoorden en collectieve arbeidsovereenkomsten betreffende de ondernemingsraden, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 12 september 1972, *B.S.*, 25 november 1972, 13148. (Ingevoegd door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 37 van 27 november 1981 tot wijziging van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 9 van 9 maart 1972 houdende ordening van de in de Nationale Arbeidsraad gesloten nationale akkoorden en collectieve arbeidsovereenkomsten betreffende de ondernemingsraden, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 9 december 1981, *B.S.*, 6 januari 1982, 52.)

## **Ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers**

**Ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers is verboden**, wanneer deze activiteit niet wordt uitgevoerd overeenkomstig de reglementering van de uitzendarbeid, zoals door de wet van 24 juli 1987 werd vastgelegd.

De overeenkomst waarbij een werknemer in dienst werd genomen om ter beschikking te worden gesteld van een gebruiker buiten het kader van de uitzendarbeid, is nietig vanaf het begin van de uitvoering van de arbeid bij de gebruiker. De gebruiker en de werknemers die te zijner beschikking werden gesteld, worden dan beschouwd als verbonden door een arbeidsovereenkomst voor **onbepaalde tijd** vanaf het begin van de uitvoering van de arbeid. De werknemers kunnen echter de overeenkomst beëindigen zonder opzegging, noch vergoeding. Van dit recht kunnen zij gebruik maken tot op de datum waarop zij normaal niet meer ter beschikking van de gebruiker zouden zijn gesteld.

De gebruiker en de persoon die de werknemers ter beschikking stelt van de gebruiker in strijd met deze bepalingen zijn hoofdelijk aansprakelijk voor de betaling van de sociale bijdragen, lonen, vergoedingen en voordelen die uit de overeenkomst voor onbepaalde tijd voortvloeien.

Van het verbod van terbeschikkingstelling van werknemers ten behoeve van gebruikers kan worden **afgeweken in geval van uitzonderlijke terbeschikkingstelling** van vaste werknemers ten behoeve van een gebruiker.

De voorwaarden en de duur van de terbeschikkingstelling moeten dan worden vastgelegd in een **geschrift**, ondertekend door de werkgever, de gebruiker én de werknemer. Dit geschrift moet worden opgesteld vóór het begin van het ter beschikking stellen. Aangezien het hier om een belangrijke wijziging van de arbeidsvoorwaarden gaat, is het geschreven akkoord van de werknemer vanzelfsprekend nodig.

Tijdens de periode van terbeschikkingstelling blijft de overeenkomst die de werknemer met zijn werkgever verbindt gelden. De **gebruiker** wordt echter **hoofdelijk aansprakelijk** voor de betaling van de sociale bijdragen, lonen, vergoedingen en voordelen die daaruit volgen.

Die **lonen**, vergoedingen en voordelen mogen in geen geval lager zijn dan die welke de werknemers met dezelfde functie in de onderneming van de gebruiker ontvangen. Dit moet de vaste werknemers van de gebruiker beschermen. Er mag immers, ter bescherming van die werknemers, geen winst gemaakt worden met het gebruiken van ter beschikking gestelde werknemers.

## **III. Toepasselijkheid van het arbeidsrecht**

### **Tijdelijke arbeid**

Zoals reeds gesteld, wordt de **arbeidsovereenkomst voor uitvoering van tijdelijke arbeid** door de werkgever en de werknemer gesloten hetzij voor een bepaalde tijd, hetzij voor een duidelijk omschreven werk, hetzij ter vervanging van een vaste werknemer, onder de bij de **wet van 24 juli 1987** gestelde voorwaarden. (art. 2)

Behoudens de afwijkende bepalingen voorzien in de wet van 24 juli 1987 (art. 3, 4 en 5) gelden voor de arbeidsovereenkomst voor uitvoering van tijdelijke arbeid alle bepalingen van de **WAO**.

### **Uitzendarbeid**

De **overeenkomst voor uitzendarbeid** is een arbeidsovereenkomst gesloten tussen de uitzendkracht en het uitzendbureau. Tegen het vermoeden dat de overeenkomst voor uitzendarbeid een arbeidsovereenkomst is, wordt geen bewijs toegelaten.

De arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid wordt eveneens gesloten hetzij voor een bepaalde tijd, hetzij voor een duidelijk omschreven werk, hetzij ter vervanging van een vaste werknemer, onder de bij de wet van 24 juli 1987 gestelde voorwaarden.

Behoudens de afwijkende bepalingen voorzien in de **wet van 24 juli 1987 en de uitvoeringsbesluiten** ervan, gelden voor de arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid alle bepalingen van de **WAO**.

De arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid kan worden gesloten voor **deeltijdse arbeid**. De CAO nr. 47 quater van 18 december 1990 (433) stelt als principe dat de afwijkingen die bij de gebruikers van kracht zijn inzake de minimale wekelijkse arbeidsduur van de deeltijdse arbeid (grens van één derde) en inzake de grens van drie uur per werkperiode, ook gelden voor de bij die gebruikers tewerkgestelde deeltijdse uitzendkrachten.

De verplichtingen inzake het behoud van het normale loon in geval van **schorsing** van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst, zoals bepaald in de WAO, gelden ook voor de uitzendbureaus ten opzichte van de uitzendkrachten. De collectieve arbeidsovereenkomst nr. 47 ter van 18 december 1990, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, heeft echter in een bijzondere regeling voorzien wat betreft het **gewaarborgd loon** in geval van arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval van gemeen recht. (434)

Heel wat voordelen waarop een werknemer aanspraak kan maken, staan in verhouding tot zijn **anciënniteit**. Omdat het voor de uitzendkrachten moeilijk is een grote anciënniteit, d.i. een *ononderbroken* tewerkstelling bij dezelfde werkgever, te verwerven bepaalt artikel 13 van de wet van 24 juli 1987 dat voor de berekening van de anciënniteit van de werknemer in de onderneming, dient rekening te worden gehouden met de periodes van activiteit van de uitzendkracht bij het uitzendbureau die alleen zijn onderbroken :

- 1° ofwel door periodes van schorsing van de uitvoering van de overeenkomst waarvoor de uitzendkracht onderworpen bleef aan de sociale zekerheid, voor zover hij tijdens die periodes niet bij een andere werkgever tewerkgesteld is geweest;
- 2° ofwel door periodes van inactiviteit van één week of minder.

Behoudens de afwijkende bepalingen voorzien in de wet van 24 juli 1987 en de uitvoeringsbesluiten ervan, gelden voor de arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid ook alle bepalingen van de WAO inzake het **einde van de arbeidsovereenkomst**.

Is de overeenkomst voor uitzendarbeid voor een **bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk** aangegaan, dan is de partij die de overeenkomst **vóór het verstrijken van de termijn** en zonder dringende reden eenzijdig beëindigt, gehouden een vergoeding te betalen gelijk aan het loon dat verschuldigd bleef tot het bereiken van die termijn, zonder echter het dubbel te mogen overtreffen van het loon dat overeenstemt met de duur van de opzeggingstermijn die had moeten in acht genomen worden indien een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd was gesloten. (Idem art. 40, §1 WAO) Deze vergoeding is echter niet verschuldigd door het uitzendbureau, ingeval de arbeidsovereenkomst door toedoen van de gebruiker niet wordt nagekomen tot de termijn is bereikt, indien het uitzendbureau voor de nog te lopen periode de uitzendkracht een vervangingswerk verschaft dat hem een zelfde loon en gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden waarborgt. (art. 14 Wet 24 juli 1987)

Is de overeenkomst voor uitzendarbeid aangegaan **om een vaste werknemer te vervangen voor een niet bepaalde tijd**, dan is *het uitzendbureau* dat de overeenkomst **vóór het einde van de vervanging** en zonder dringende reden eenzijdig beëindigt, gehouden aan de uitzendkracht een vergoeding te betalen, gelijk aan het brutoloon voor drie maanden. (Wanneer een vervangingsovereenkomst gesloten overeenkomstig art. 11ter van de WAO beëindigd wordt **vóór het einde van de vervanging**, moeten daarentegen de normale, wettelijke opzeggingstermijnen worden nageleefd van de WAO.) Deze vergoeding is niet verschuldigd ingeval de dienstverbintenis door toedoen van de gebruiker niet wordt nagekomen tot het einde van de vervanging, wanneer het uitzendbureau voor een periode van drie maanden aan de uitzendkracht een vervangingswerk verschaft, dat hem een zelfde loon en gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden waarborgt.

---

(433) Nationale Arbeidsraad, CAO nr. 47 quater betreffende de toepassing van de wetgeving inzake deeltijdse arbeid in geval van uitzendarbeid, algemeen verbindend verklaard bij K.B. 22 februari 1991, *B.S.*, 16 mei 1991, 10381.

(434) Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 47 ter van 18 december 1990, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, betreffende het gewaarborgd loon voor de uitzendkrachten in geval van arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval van gemeen recht, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 22 februari 1991, *B.S.*, 19 maart 1991, 5564.



Is de overeenkomst voor uitzendarbeid aangegaan om een vaste werknemer te vervangen voor een niet bepaalde tijd, dan kan *de uitzendkracht*, met inachtneming van een opzeggingstermijn van zeven dagen, een einde maken aan de overeenkomst indien hij een dienstbetrekking heeft aangegaan. (art. 15 Wet 24 juli 1987) De wet bepaalt niet welke vormvereisten moeten nageleefd worden bij het geven van de opzegging en evenmin wanneer de opzeggingstermijn begint te lopen. Om alle bewijsmoeilijkheden uit de weg te gaan, volgt men best de vormvoorschriften bepaald in artikel 37 van de WAO. De uitzendkracht kan zelf bepalen wanneer de opzeggingstermijn begint te lopen, maar dit kan ten vroegste de eerste dag na de betekening van de opzegging zijn.

Wanneer de uitzendkracht de overeenkomst aangegaan om een vaste werknemer te vervangen voor een niet bepaalde tijd, voortijdig wil beëindigen zonder dat hij een dienstbetrekking heeft aangegaan, dan moet hij de normale opzeggingstermijnen van de WAO respecteren die gelden voor de beëindiging van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

De bepalingen die betrekking hebben op de **arbeidsduur**, de **feestdagen**, de **zondagsrust**, de **vrouwenarbeid**, de **arbeid van jeugdige personen**, de **nachtarbeid**, de **arbeidsreglementen**, de **gezondheid en de veiligheid van de werknemers**, alsmede de salubriteit van het werk en van de werkplaatsen worden beschouwd als bepalingen die gelden op de plaats van het werk en moeten door de gebruiker toegepast worden, gedurende de periode dat de uitzendkracht bij hem werkt.

Alle andere verplichtingen uit de sociale wetgeving rusten vanzelfsprekend op de werkgever, met name het uitzendbureau (b.v. betalen van loon, betalen van loon voor feestdagen, betalen van vakantiegeld aan de bedienden). Sommige bepalingen van het arbeidsreglement van het uitzendbureau zullen ook van toepassing zijn op de uitzendkracht (b.v. verwittiging van het uitzendbureau in geval van ziekte of ongeval, voorleggen van een medisch attest).

Voor de toepassing van de bepalingen van de wetten en verordeningen die steunen op het aantal door een onderneming tewerkgestelde werknemers, komen de uitzendkrachten in aanmerking voor de berekening van de **personeelssterkte van het uitzendbureau** dat hen in dienst heeft genomen.

De collectieve arbeidsovereenkomst nr. 36 quater, gesloten op 27 november 1981 in de Nationale Arbeidsraad, regelt het statuut van de **vakbondsafvaardigingen** van de uitzendkrachten. (435) De werkgevers (uitzendbureaus) erkennen dat de uitzendkrachten, aangesloten bij één van de ondertekenende vakorganisaties, bij hen vertegenwoordigd konden worden door een vakbondsafvaardiging waarvan het statuut bij deze collectieve arbeidsovereenkomst werd geregeld. Deze CAO is in de praktijk echter dode letter gebleven.

Voor de toepassing van de bepalingen van de wetten en verordeningen die steunen op het aantal door een onderneming tewerkgestelde werknemers, komen de uitzendkrachten ook in aanmerking voor de berekening van de **personeelssterkte van de gebruiker** die hen tewerk stelt, tenzij ze vaste werknemers vervangen voor wie de uitvoering van de arbeidsovereenkomst is geschorst. Een voorbeeld hiervan is artikel 7, §1 van het K.B. nr. 230 van 21 december 1983 betreffende de stage en de inschakeling van jongeren in het arbeidsproces. (436) Andere voorbeelden zijn art. 14, §1 van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven, art. 1, §4, b) [1.] van de wet van 10 juni 1952 betreffende de gezondheid en de veiligheid van de werknemers alsmede de salubriteit van het werk en van de werkplaatsen en art. 1 van de wet van 28 juni 1966 betreffende de schadeloosstelling van de werknemers die ontslagen worden bij sluiting van ondernemingen.

Krachtens artikel 8 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 47 van 18 december 1990 (437) komen de ter beschikking van een gebruiker gestelde uitzendkrachten eveneens in aanmerking voor de berekening van de personeelssterkte van die gebruiker, voor de toepassing van de conventionele bepalingen met betrekking tot de vakbondsafvaardigingen, tenzij ze vaste werknemers vervangen wiens arbeidsovereenkomst geschorst is.

---

(435) Algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 9 december 1981, *B.S.*, 6 januari 1982, 43.

(436) Cf. deel IV. De stageovereenkomst, Hoofdstuk I., III., 3.

(437) Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 47 van 18 december 1990, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, betreffende de na te leven procedure en de duur van de tijdelijke arbeid, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 19 februari 1991, *B.S.*, 20 maart 1991, 5698.

## Ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers

Aangezien tijdens de periode van terbeschikkingstelling de overeenkomst van de vaste werknemer met zijn werkgever blijft gelden, zijn hier weinig specifieke problemen betreffende de toepasselijkheid van het arbeidsrecht.

De gebruiker wordt wel hoofdelijk aansprakelijk voor de betaling van de sociale bijdragen, de lonen, vergoedingen en voordelen die daaruit volgen.

## Voorstellen, de lege ferenda

De sanctie voor het ontbreken van één van de in artikel 8, derde en vierde lid van de wet van 24 juli 1987 bedoelde geschriften is het ontstaan van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd tussen de uitzendkracht en zijn werkgever, het uitzendbureau. In de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 36 van 27 november 1981 daarentegen werd bepaald, dat bij het ontbreken van een arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid de arbeidsovereenkomst tussen het uitzendbureau en de uitzendkracht beëindigd was en de uitzendkracht *en de gebruiker* verbonden waren door een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd (art. 17, §2 CAO nr. 36). De bepaling in **artikel 7 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 47 van 18 december 1990** (438), die deze sanctie uit artikel 17, § 2 van de CAO nr. 36 overneemt is dan ook nietig, wegens strijdigheid met de dwingende bepalingen van de wet van 24 juli 1987. (439).

De lege ferenda, zou deze bepaling in artikel 7 van de CAO nr. 47 best geschrapt worden, ofwel aangepast worden zodanig dat de arbeidsovereenkomst tussen het uitzendbureau en de uitzendkracht blijft bestaan (voor onbepaald tijd) én ook de uitzendkracht en de gebruiker verbonden zijn door een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

Op 18 december 1990 werd in de Nationale Arbeidsraad de **collectieve arbeidsovereenkomst nr. 47bis** gesloten die tijdelijke afwijkingen invoert op de toegelaten duur *van de uitzendarbeid* bij buitengewone vermeerdering van werk, alsook op de procedure die in dat geval moet worden nageleefd. (440)

Het is echter noodzakelijk dat deze CAO nr. 47bis ook zou gelden bij *tijdelijke arbeid* in geval van buitengewone vermeerdering van werk, om in overeenstemming te zijn met artikel 21 van de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers. Artikel 21 luidt immers als volgt : "De uitzendbureaus mogen alleen dan uitzendkrachten ter beschikking van gebruikers stellen en deze mogen alleen dan uitzendkrachten tewerkstellen wanneer het gaat om de uitvoering van een in artikel 1 bedoelde of toegelaten tijdelijke arbeid". Nu geldt voor uitzendarbeid in geval van buitengewone vermeerdering van werk een eenvoudiger procedure dan voor tijdelijke arbeid.

De lege ferenda, zou de CAO nr. 47 bis ook moeten gelden bij *tijdelijke arbeid*, in geval van buitengewone vermeerdering van werk.

Ons inziens is het **aanwerven van uitzendkrachten door een uitzendbureau met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd**, de lege lata, onwettig. Artikel 2 van de wet van 24 juli 1987 bepaalt limitatief welke vorm de arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid kan aannemen, nl. een overeenkomst voor een bepaalde tijd, voor een duidelijk omschreven werk of ter vervanging van een vaste werknemer. De Parlementaire voorbereiding van de wet bevestigt deze interpretatie.

---

(438) Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 47 van 18 december 1990, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, betreffende de na te leven procedure en de duur van de tijdelijke arbeid, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 19 februari 1991, *B.S.*, 20 maart 1991, 5698.

(439) Zie artikel 9, 1. van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités : "Nietig zijn de bepalingen van een overeenkomst (*collectieve arbeidsovereenkomst*) die strijdig zijn met de dwingende bepalingen van wetten, besluiten en in België bindende internationale verdragen en verordeningen".

(440) Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 47 bis van 18 december 1990, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, betreffende de uitzendarbeid in geval van buitengewone vermeerdering van werk, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 5 maart 1991, *B.S.*, 17 mei 1991, 10495.

Dit neemt niet weg dat, de lege ferenda, kan gepleit worden voor het voorzien van de mogelijkheid om een arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid voor onbepaalde tijd te sluiten met het uitzendbureau. De wetgever zal dan wel de verdere modaliteiten moeten vastleggen.

De toenmalige Minister van Tewerkstelling en Arbeid, L. Van den Brande (C.V.P.), heeft op 4 oktober 1990 de Nationale Arbeidsraad om advies verzocht over een ontwerp van koninklijk besluit tot invoeging van een hoofdstuk V in titel II van het Algemeen Reglement voor de Arbeidsbescherming 'Bijzondere bepalingen betreffende de uitzendkrachten'. Op 21 mei 1991 heeft de Nationale Arbeidsraad zijn advies (nr. 1001) uitgebracht. Het ontwerp van koninklijk besluit is gesteund op de artikelen 19, derde lid, 2° en 26, eerste lid van de wet van 24 juli 1987. Dit ontwerp regelt de verdeling tussen de gebruiker en het uitzendbureau van de verplichtingen die door het A.R.A.B. inzake geneeskundige onderzoeken, arbeidskledij en individuele beschermingsmiddelen worden opgelegd. Er is echter nog geen definitief besluit terzake. Toch zou het wenselijk zijn dat hier snel werk van gemaakt wordt, aangezien de uitzendsector op de eerste plaats staat wat de frequentiegraad van de arbeidsongevallen betreft en ook inzake de globale ernstgraad van de arbeidsongevallen.

De lege ferenda, is het wenselijk dat **in titel II van het Algemeen Reglement voor de Arbeidsbescherming 'Bijzondere bepalingen betreffende de uitzendkrachten'** worden opgenomen.

Volgens R. Blanpain is er geen bezwaar tegen een **veralgemening van terbeschikkingstelling van werknemers ten behoeve van gebruikers**, indien de rechten van de werknemer geëerbiedigd worden. De wet van 24 juli 1987 zou dan ook volgens hem in die zin moeten gewijzigd worden. (441)

Maar, gelet op de stricte en uitgebreide reglementering van de uitzendarbeid, waarbij een uitzendbureau uitzendkrachten in dienst neemt om hen ter beschikking te stellen van gebruikers, kan de vraag gesteld worden of een veralgemeende toelating van terbeschikkingstelling de reglementering betreffende de uitzendarbeid niet grotendeels zal ondergraven.

Indien men toch de beleidskeuze zou maken om de mogelijkheden van terbeschikkingstelling te verruimen, zou het ons inziens wenselijker zijn de wet van 24 juli 1987 als volgt aan te passen: "Aan de bevoegde Paritaire Comités wordt de bevoegdheid verleend, om bij collectieve arbeidsovereenkomst te bepalen of in hun sector terbeschikkingstelling van werknemers ten behoeve van gebruikers veralgemeend toegelaten is, eventueel voor welke categorieën van werknemers en onder welke voorwaarden". Op die manier zou rekening kunnen worden gehouden met de eigenheid van elke sector. Maar ook dat is vanzelfsprekend een beleidskeuze.

---

(441) BLANPAIN, R., *Gebondenheid en vrijheid op de arbeidsmarkt. Een kritische analyse vanuit arbeidsrechtelijk standpunt naar Belgisch, Europees en vergelijkend recht*, Leuven, Instituut voor Arbeidsrecht, 1993, 57-58.

## DEEL VI. DE ARBEIDSOVEREENKOMST GESLOTEN VOOR DEELTIJDSE ARBEID

### Inleiding

Bij het begin van de jaren tachtig, werd de Belgische Regering geconfronteerd met een groeiende werkloosheid. De vraag naar werk lag hoger dan het aanbod. De Regering meende dat een tewerkstellingspolitiek gevoerd moest worden, die alle mogelijke formules van aanpassing van de arbeidstijd stimuleerde die konden zorgen voor een betere verdeling of een vermeerdering van de beschikbare arbeid. Deeltijdse arbeid was een mogelijke formule. (1)

In sommige ondernemingen werd deeltijdse arbeid toen al toegepast, maar toch was die deeltijdse arbeid nog maar weinig verspreid. (2) Van de Belgische werknemers waren er volgens de Regering slechts 6 % tewerkgesteld in een deeltijdse betrekking, tegenover een gemiddelde van 11 % in de Europese Gemeenschap. De Regering meende, o.a. op basis van enquêtes, dat veel meer werknemers deeltijdse arbeid zouden willen verrichten. Ook voor de werkgevers zou deze arbeidsregeling voordelig zijn : zij zou zorgen voor een grotere flexibiliteit bij de organisatie van de arbeid, het absentisme en de arbeidsongevallen zouden dalen vooral waar monotone arbeid werd verricht.

In die context wilde de Regering de deeltijdse arbeid een beter aangepast juridisch kader geven. Tot dan toe was deeltijdse arbeid immers een praktijk van vrije overeenkomst. De Regering meende dat deeltijdse arbeid niet langer als marginaal kon beschouwd worden en dat deze vorm van arbeid zou blijven bestaan. Aan de werknemers die deeltijds wilden (3) werken moest daarom een aangepaste bescherming geboden worden. (4)

Bij brief van 27 juni 1979 vroeg de toenmalige Minister van Tewerkstelling en Arbeid, R. De Wulf (SP), aan de Nationale Arbeidsraad om een studie te wijden aan het probleem van de deeltijdse arbeid en de Regering alle nuttige voorstellen te doen.

De leden van de Nationale Arbeidsraad waren eenparig van oordeel dat in de Nationale Arbeidsraad geen debat ten gronde moest worden gevoerd over de voor- of nadelen van deeltijdse arbeid, over de economische of sociale filosofie ervan, noch over de eventuele weerslag ervan op het werkgelegenheidsbeleid. De Nationale Arbeidsraad beperkte zich ertoe, de toestand van de deeltijdse werknemer concreet te onderzoeken en mogelijke oplossingen te vinden. (5) De Nationale Arbeidsraad was van

- (1) De Minister van Tewerkstelling en Arbeid stelde dat het systematisch laten verrichten van deeltijdse arbeid echter niet de enige oplossing leek te zijn voor de werkgelegenheidsproblemen. (Verslag, *Gedr. St.*, Kamer, 1980-81, nr. 714/5, 10.) Idem de heer Flamant, *Hand.*, Kamer, 1980-81, 28 april 1981, 1740 ("dat een grotere soepelheid inzake arbeidsinzet niet aan onze aandacht kan voorbijgaan en dat verschillende formules in de toekomst zullen moeten worden aangewend").
- (2) Zie HOLDERBEKE, F., "Situering deeltijdse arbeid", in *Deeltijdse arbeid*, Reeks onderneming & sociaal recht nr. 2, Diegem, Ced Samsom, 1993, 12-14.
- (3) De Minister beklemtoonde dat het steeds een 'vrijwillige akte' moest blijven van de werknemer. (Verslag, *Gedr. St.*, Senaat, 1980-81, nr. 647/2, 4; *Hand.*, Senaat, 1980-81, 17 juni 1981, 1699.)
- (4) M.v.T., *Gedr. St.*, Kamer, 1980-81, nr. 714/1, 1-2. Zie ook Verslag, *Gedr. St.*, Kamer, 1980-81, nr. 714/5, 1-2 en 10-11; Verslag, *Gedr. St.*, Senaat, 1980-81, nr. 647/2, 1-2; *Hand.*, Kamer, 1980-81, 28 april 1981, 1744; *Hand.*, Senaat, 1980-81, 17 juni 1981, 1699-1700; Nationale Arbeidsraad, advies nr. 655 van 29 mei 1980, 2-3.  
Volgens de heer Lenssens kon een grotere sociale bescherming het deeltijds werk met een arbeids-overeenkomst, op vrijwillige basis, aantrekkelijk maken. (*Hand.*, Kamer, 1980-81, 28 april 1981, 1738-1739.) Zie RIGAUX, M., "Specifieke regelen voor deeltijdse arbeid binnen het arbeidsrecht", *R.W.*, 1981-82, k. 835-836.
- (5) Nationale Arbeidsraad, advies nr. 655 van 29 mei 1980, 3. De standpunten van de werkgevers- en werknemersorganisaties over deeltijdse arbeid kwamen wel aan bod in de Commissie Vrouwenarbeid van het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid. Zie Commissie Vrouwenarbeid, advies nr. 8 van 2 september 1976 (De werknemersvertegenwoordigers waren voorstander van een algemene arbeidsduurverkortung die moest leiden tot een dagelijkse arbeidsduurverkortung; de vertegenwoordigers van het VBO vonden zo'n maatregel geen oplossing voor de werkloosheid.) en advies nr. 33 van 12 juli 1982 (De vertegenwoordigers van de werkgevers en van de middenstand waren van oordeel dat het opportuun was de deeltijdse arbeid aan te moedigen; voor de werknemersvertegenwoordigers was deeltijdse arbeid geen oplossing voor de werkloosheid omdat het arbeidsvolume er niet door wordt vergroot of evenmin op evenwaardige wijze wordt verdeeld.)  
Tijdens de bespreking in de Kamer van het wetsontwerp waarbij in de arbeidswetgeving sommige bepalingen betreffende de deeltijdse arbeid worden opgenomen (de latere Wet van 23 juni 1981, *B.S.*, 1 september 1981, 10825), merkte de heer Glineur op dat dit ontwerp vooral de deeltijdse arbeid wilde

oordeel dat de deeltijdse werknemer niet mocht bevoordeeld of benadeeld worden t.a.v. de voltijdse werknemer. Hij moest geen bijzonder statuut krijgen want dat zou tot gevolg kunnen hebben dat het soms precare karakter van deze arbeid nog zou verzaamd worden. Deeltijdse werknemers moesten worden beschouwd als werknemers in de eigenlijke betekenis van het woord en de algemene (arbeidsrechtelijke) regels moesten voor hen gelden, naar rata van hun arbeidstijd. (6)

Bovendien mocht de deeltijdse arbeid niet nefast zijn voor de voltijds tewerkgestelde werknemers. De Nationale Arbeidsraad was van oordeel dat het ontslag van een voltijdse werknemer om de aanwerving van een deeltijdse werknemer mogelijk te maken, een willekeurige afdanking zou kunnen zijn. (7) Een stricte controle was daarom noodzakelijk. (8)

Deze besprekingen en voorstellen resulteerden uiteindelijk in de CAO nr. 35 van 27 februari 1981, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, betreffende sommige bepalingen van het arbeidsrecht ten aanzien van de deeltijdse arbeid (9) en in de Wet van 23 juni 1981 waarbij in de arbeidswetgeving sommige bepalingen betreffende de deeltijdse arbeid worden opgenomen (10).

In de jaren '80 was er dan een continue groei van de deeltijdse arbeid. In 1981 waren er in België 177.900 deeltijdsen en in 1988 waren dat er al 416.000. (11) Onder andere de werkloosheidsreglementering, en dan met name het stelsel van onvrijwillig deeltijdse arbeid met aanvullende werkloosheidsuitkeringen (12), zette gedurende de jaren '80 veel werklozen ertoe aan om deeltijds te gaan werken om aan de werkloosheid te ontsnappen. Volgens de R.V.A.-Jaarverslagen steeg deze vorm van deeltijds werk van 60.000 in maart 1984 tot 174.242 in 1988 en tot 204.068 in 1990. F. Holderbeke stelt dat dit stelsel van onvrijwillig deeltijdse arbeid in 1990 een aandeel vertegenwoordigde van 38 % in de totale deeltijdse arbeid. (13)

---

institutionaliseren. Volgens hem was het hoofddoel van dit ontwerp het blokkeren van de arbeidsduurvermindering zonder loonverlies door de uitbreiding van de deeltijdse arbeid, d.w.z. arbeidsduurvermindering met loonverlies. Volgens hem sloot dit ontwerp volledig aan bij de standpunten van de werkgeversorganisaties. (*Hand.*, Kamer, 1980-81, 28 april 1981, 1739-1740.) Ook de heer Brasseur betreurde dat de deeltijdse arbeid voorgesteld werd in het kader van de strijd tegen de werkloosheid, als wisseloplossing voor de arbeidsduurvermindering. Daardoor beschouwden de werknemersorganisaties de deeltijdse arbeid als voordelig voor de werkgevers en in strijd met de werknemersbelangen. Nochtans meende de heer Brasseur dat de deeltijdse arbeid ook een goede zaak voor de werknemers zou kunnen zijn, als de deeltijdse arbeid vrijwillig zou gekozen worden en zou bijdragen tot een betere kwaliteit van het leven. Volgens hem wensten veel werknemers immers meer vrije tijd en beantwoordde de deeltijdse arbeid aan hun vraag. (*Hand.*, Kamer, 1980-81, 28 april 1981, 1741-1742.) Mevrouw Brenez vreesde dat, indien de deeltijdse arbeid veralgemeend zou worden, de vrouwen geen keuze meer zouden hebben en bijna geen voltijdse arbeid meer zouden vinden. Men vindt de deeltijdse arbeid immers vooral in de dienstensectoren waar veel vrouwen werken als verkoopsters, schoonmaaksters, kassiersters, kelnerinnen enz. Men zou er dus moeten over waken, dat de formule van deeltijdse arbeid de integratie van de vrouwen in het arbeidsproces niet nog meer zou bemoeilijken. (*Hand.*, Kamer, 1980-81, 28 april 1981, 1742-1743.)

- (6) Nationale Arbeidsraad, advies nr. 655 van 29 mei 1980, 4-5. De wetgever heeft deze hoofdprincipes overgenomen. (Cf. Verslag, *Gedr. St.*, Kamer, 1980-81, nr. 714/5, 2.)
- (7) Zie CUYPERS, D., *Misbruik van ontslagrecht en willekeurig ontslag*, Brugge, Die Keure, 1990, nr. 177.
- (8) Nationale Arbeidsraad, advies nr. 655 van 29 mei 1980, 12 en advies nr. 671 van 17 december 1980, 8 (De Minister van Tewerkstelling en Arbeid deelde aan de Nationale Arbeidsraad mee dat hij vreesde dat een beter aangepast wetgevend kader voor de deeltijdse arbeid, bij gebrek aan voldoende controle, misbruiken en sluikwerk, uitgevoerd onder de dekmantel van deeltijdse arbeid, zou in de hand werken.); M.v.T., *Gedr. St.*, Kamer, 1980-81, nr. 714/1, 3-4; Verslag, *Gedr. St.*, Kamer, 1980-81, nr. 714/5, 8-9; *Hand.*, Senaat, 1980-81, 17 juni 1981, 1697 (De heer Egelmeeers beklemtoonde dat een efficiënte controle, onder meer door de ondernemingsraad of de syndicale delegatie, noodzakelijk was om ervoor te zorgen dat deeltijdse arbeid slechts op vrijwillige basis kon gebeuren.).
- (9) Algemeen verbindend verklaard bij K.B. 21 september 1981, *B.S.*, 6 oktober 1981, 12458.
- (10) *B.S.*, 1 september 1981, 10825.
- (11) Zie ROSSEEL, E. en VILROKX, J., *Atypisch Belgisch. Personeelsflexibilisering in het Belgisch bedrijfsleven 1975-1990*, Leuven, Acco, 1992, 63-68 en *Non-standard forms of employment in Europe*, European Industrial Relations Review Report no. 3, Londen, Eclipse Publications, 1990, 13. De Minister van Tewerkstelling en Arbeid stelde dat het aantal deeltijdse werknemers geëvolueerd was van 225.000 in 1981 (waarvan 16.089 deeltijds tewerkgesteld om aan de werkloosheid te ontsnappen) naar 396.000 in 1990 (waarvan 204.068 deeltijds tewerkgesteld om aan de werkloosheid te ontsnappen). (M.v.T., *Gedr. St.*, Senaat, 1991-92, nr. 315/1, 34.)
- (12) Nu art. 29 en 101 K.B. 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering, *B.S.*, 31 december 1991, err. *B.S.*, 13 maart 1992. Zie BLANPAIN, R. en SIMOENS, D., "Deeltijdse arbeid", in *Arbeidsrecht*, BLANPAIN, R. (ed.), Brugge, Die Keure, losbl., II-9bis, 33-45.
- (13) HOLDERBEKE, F., "Situering deeltijdse arbeid", in *Deeltijdse arbeid*, Reeks onderneming & sociaal recht nr. 2, Diegem, Ced Samsom, 1993, 17.

In 1989 werden dan een aantal nieuwe bepalingen betreffende deeltijdse arbeid van kracht. Deze bepalingen, opgenomen in de Programmawet van 22 december 1989 (14), kaderden duidelijk in het streven van de Regering naar een budgettair evenwicht. De Regering wilde de cumulatie van inkomen uit arbeid met werkloosheidsuitkeringen beperken. (15) Volgens de Nationale Arbeidsraad heeft deze Programmawet het wettelijk kader inzake deeltijdse arbeid grondig gewijzigd. (16)

Een eerste reeks maatregelen had betrekking op de voorrang van de deeltijdse werknemer om een voltijdse betrekking te krijgen van zijn werkgever of een betrekking die hem meer arbeidsuren oplevert. Een tweede reeks maatregelen had betrekking op het toezicht op de prestaties van de deeltijdse werknemers en was te situeren in de strijd tegen het zwartwerk.

Een derde reeks maatregelen had volgens de Minister ten doel verbeteringen aan te brengen aan de toestand van de deeltijds tewerkgestelde werknemers. Het ging om het invoeren van een grotere soepelheid in de organisatie van de deeltijdse arbeidsprestaties (gemiddelde wekelijkse arbeidsduur) waarbij voor de werknemer een voldoende stabiliteit inzake beloning verzekerd werd; de beperking van de mogelijkheden om overeenkomsten te sluiten voor sterk verminderde prestaties (verplichte minimale prestaties) en de invoering van de mogelijkheid van een 'overloon' voor bepaalde bijkomende prestaties van de deeltijdse werknemers. (17)

In de Wet houdende sociale bepalingen van 29 december 1990 (18) was er voor het eerst sprake van de invoering van een selectieve werkgeversbijdrage voor sommige deeltijds tewerkgestelde werknemers, uit hoofde van hun tewerkstelling. (art. 137-140) Het bedrag van deze bijdrage, de categorieën van werkgevers die ze moesten betalen en de categorieën van werknemers waarvoor de bijdrage verschuldigd was, moesten worden bepaald door de Koning.

De Regering wilde op die manier het omzetten van een bestaande voltijdse betrekking in een deeltijdse job binnen de onderneming minder aantrekkelijk maken. Zij wilde ook het gedragspatroon ontmoedigen waarbij, tegen de oorspronkelijke bedoelingen in, voor onbepaalde duur een systeem van deeltijdse arbeid bestendig wordt zonder een reëel vooruitzicht op een voltijdse job. Vandaar dat een bijdrage ingevoerd werd als tegengewicht voor de zeer grote flexibiliteit die de wetgeving op de deeltijdse arbeid biedt, om zo het stelsel budgettair en sociaal-economisch weer binnen aanvaardbare banen te leiden. (19) De bedoeling was dat selectief zou worden opgetreden, vooral in die sectoren waar het gevaar voor een oneigenlijk gebruik van het stelsel het grootst was en de Minister van Tewerkstelling en Arbeid verwees naar de horeca en de distributie. (20)

In de Kamercommissie was de heer Neven verontrust over het gebrek aan continuïteit in het beleid. Hij stelde : "Jarenlang heeft men alle mogelijke middelen aangewend om de deeltijdse tewerkstelling te stimuleren terwijl nu maatregelen worden ingevoerd om de deeltijdse arbeid te ontmoedigen". (21) De

---

(14) B.S., 30 december 1989, 21382.

(15) Verslag, *Gedr. St.*, Kamer, 1989-90, nr. 975/10, 42 en 44.

De Regering wilde in de begroting voor 1990 1,1 miljard besparen op de werkloosheidsuitkeringen aan de groep deeltijds werkenden om aan de werkloosheid te ontsnappen. (*Hand.*, Senaat, G.Z. 1989-90, 18 december 1989, 1025.) Volgens F. Holderbeke was de totale jaarlijkse kost van dit stelsel ongeveer 15 miljard. (HOLDERBEKE, F., "Situering deeltijdse arbeid", in *Deeltijdse arbeid*, Reeks onderneming & sociaal recht nr. 2, Diegem, Ced Samsom, 1993, 15.)

De Minister van Tewerkstelling en Arbeid merkte in de Kamercommissie op dat over sommige bepalingen van deze wet in de Nationale Arbeidsraad meer dan een jaar concreet werd gediscuteerd, zonder dat er een consensus werd bereikt. Hij was van mening dat de wetgever, nadat de sociale partners op passende wijze werden gehoord, in staat moest zijn zaken vast te leggen waarover zij geen akkoord konden bereiken. (Verslag, *Gedr. St.*, Kamer, 1989-90, nr. 975/10, 60.)

(16) Nationale Arbeidsraad, advies nr. 1037 van 6 oktober 1992 (I.A.O. - 80ste zitting van de Internationale Arbeidsconferentie (juni 1993) - Rapport V (1) - Deelarbeid), 9.

(17) Verslag, *Gedr. St.*, Kamer, 1989-90, nr. 975/10, 44-45.

(18) B.S., 9 januari 1991.

(19) De Minister van Tewerkstelling en Arbeid was van oordeel dat aan de sectoren die arbeidsflexibiliteit belangrijk vinden, een bijdrage mocht gevraagd worden. Zonder het complement werkloosheidsuitkering zouden die werkgevers vaak geen beroep kunnen doen op deze flexibiliteit. (Verslag, *Gedr. St.*, Kamer, 1990-91, nr. 1386/4, 32.)

(20) M.v.T., *Gedr. St.*, Senaat, 1990-91, nr. 1115/1, 60. Volgens de Minister moest deze maatregel 250 miljoen frank opbrengen. (Verslag, *Gedr. St.*, Kamer, 1990-91, nr. 1386/4, 32.)

(21) Verslag, *Gedr. St.*, Kamer, 1990-91, nr. 1386/4, 31.

Minister van Tewerkstelling en Arbeid antwoordde hem dat continuïteit ook betekent dat rekening moet worden gehouden met een gewijzigde realiteit. (22)

Zoals gezegd verleende deze wet een uitzonderlijk ruime bevoegdheid aan de Koning (23) maar deze maakte er geen gebruik van en de wet bleef dode letter.

Tot de artikelen 137 tot 140 van de Wet van 29 december 1990 dan werden opgeheven door de Wet van 26 juni 1992 houdende sociale en diverse bepalingen (24). Deze wet voerde opnieuw een bijzondere werkgeversbijdrage in, uit hoofde van de tewerkstelling van onvrijwillig deeltijdse werknemers. Het bedrag van deze bijdrage wordt bepaald door de Koning, zonder dat dit meer mag bedragen dan 3000 frank per trimester per onvrijwillig deeltijds tewerkgestelde werknemer. De Koning bepaalt ook de categorieën van werknemers waarvoor de werkgever niet gehouden is tot de betaling van deze bijdrage. Deze bijzondere bijdrage moet betaald worden aan de Rijksdienst voor sociale zekerheid met het oog op de financiering van het stelsel van de werkloosheid. (art. 103-107) De betaling van de bijdrage is dus niet selectief opgelegd aan bepaalde sectoren.

In de Senaatscommissie werd door een lid de vraag gesteld of deze maatregel niet tot gevolg dreigde te hebben dat de werknemer onder druk zal worden gezet om zagezegd vrijwillig deeltijds te werken. Anderzijds vond dit lid dat het evenmin aangewezen was de bijdrage zowel voor vrijwillige als onvrijwillige deeltijdse werknemers te doen betalen. Dan zouden degenen die deeltijds willen werken daartoe niet meer de kans krijgen, omdat de werkgever minder geneigd zou zijn die mogelijkheid te bieden. (25)

Bij Koninklijk Besluit (26) werd het bedrag van de bijdrage tenslotte vastgesteld op 3000 frank per kwartaal. Deze bijdrage is verschuldigd voor iedere onvrijwillig deeltijdse werknemer die gedurende geheel of een deel van dit kwartaal effectief werd tewerkgesteld en die in de loop van deze periode de voorwaarden bedoeld bij artikel 101, §1, eerste lid, 1° en 2° van het koninklijk besluit van 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering vervulde. Voor de werkgevers die tijdens het voorgaande jaar ofwel geen ofwel gemiddeld minder dan 20 werknemers tewerkstelden, wordt het bedrag van de bijdrage verminderd tot 1500 frank per kwartaal.

Voor iedere maand voor dewelke de werkgever aantoont dat de betrokken werknemer ofwel helemaal niet tewerkgesteld is geweest ofwel de voormelde voorwaarden van artikel 101, §1, eerste lid, 1° en 2°, en het tweede lid van het koninklijk besluit van 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering niet vervulde, wordt de bijdrage met 1000 frank verminderd (wanneer een bijdrage van 3000 frank verschuldigd is) of met 500 frank verminderd (wanneer een bijdrage van 1500 frank verschuldigd is).

Dit besluit heeft uitwerking vanaf 1 oktober 1992. De bijzondere werkgeversbijdrage is niet verschuldigd voor de onvrijwillig deeltijdse werknemer aangeworven ter vervanging van een werknemer die in toepassing van de bepalingen van de besluiten genomen ter uitvoering van artikel 102 van de herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen (onderbreking van de beroepsloopbaan) naar halftijdse arbeidsprestaties is overgegaan. (27)

Tot zover dit kort historisch overzicht, van de evolutie van de wetgeving betreffende de deeltijdse arbeid in België. In de volgende hoofdstukken wordt de wetgeving, de lege lata, betreffende de arbeidsovereenkomst voor deeltijdse arbeid uitgebreid ontleed en beoordeeld en worden ook voorstellen, de lege ferenda, besproken.

---

(22) Verslag, *Gedr. St.*, Kamer, 1990-91, nr. 1386/4, 32.

(23) Zie Adv. R.v.St., *Gedr. St.*, Senaat, 1990-91, nr. 1115/1, 275-276.

(24) *B.S.*, 30 juni 1992, 14775.

(25) Verslag, *Gedr. St.*, Senaat, B.Z. 1991-92, nr. 315/2, 80.

(26) Koninklijk Besluit van 5 augustus 1992 tot uitvoering van Hoofdstuk II - Invoering van een hoofdelijke werkgeversbijdrage voor de tewerkstelling van onvrijwillig deeltijdse werknemers - van de wet van 26 juni 1992 houdende sociale en diverse bepalingen, *B.S.*, 21 augustus 1992, 18389 gewijzigd door het K.B. van 27 november 1992, *B.S.*, 5 december 1992, 25285.

(27) Art. 1 K.B. 31 december 1992 tot uitvoering van artikel 103, §2 van de wet van 26 juni 1992 houdende sociale en diverse bepalingen, *B.S.*, 13 januari 1993, 452.  
Zie BOTTERMAN, C., "Het tewerkstellen van onvrijwillig deeltijdse werknemers", *Kijk Uit*, 1993, 67-71.

## Hoofdstuk I. Begripsomschrijving

### I. Deeltijdse arbeid

Door de wet van 23 juni 1981 (28) werd in de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, een nieuw artikel 11 bis ingevoegd betreffende de arbeidsovereenkomst gesloten voor deeltijdse arbeid.

De wet bevat echter geen definitie van deeltijdse arbeid. (29) Volgens de toenmalige Minister van Tewerkstelling en Arbeid was het niet opportuun een dergelijke definitie op te nemen in de wet. Wat slechts een uitvoeringsmodaliteit is van de arbeidsovereenkomst, die met veel soepelheid en verscheidenheid in de ondernemingen wordt toegepast, zou door een dergelijke bepaling immers strakker zijn geworden. (30)

De Nationale Arbeidsraad heeft evenmin een definitie van deeltijdse arbeid willen geven. Hij heeft in zijn commentaar bij artikel 1 van de CAO nr. 35 verwezen naar de door het Internationaal Arbeidsbureau geformuleerde beginselen. Volgens de Nationale Arbeidsraad moet de deeltijdse arbeid onderscheiden worden van andere vormen van arbeid, met name occasionele arbeid, seizoenarbeid en tijdelijke arbeid. (31) Het moet gaan om arbeid die regelmatig en vrijwillig gedurende een kortere periode dan de normale periode wordt verricht. (32)

Volgens deze omschrijving moet de tewerkstelling *regelmatig* zijn. Dit betekent volgens het Internationaal Arbeidsbureau dat een formele, continue arbeidsrelatie bestaat ("that is a formal, continuing employment relationship exists"). (33)

De deeltijdse arbeid moet ook steeds een '*vrijwillige* akte' blijven van de werknemer. (34)

- 
- (28) Wet 23 juni 1981 waarbij in de arbeidswetgeving sommige bepalingen betreffende de deeltijdse arbeid worden opgenomen, *B.S.*, 1 september 1981, 10825.
- (29) De Raad van State had nochtans de vraag gesteld of het geen aanbeveling verdiende, het ontwerp met een wettelijke omschrijving van de deeltijdse arbeid aan te vullen. (*Adv. R.v.St., Gedr. St.*, Kamer, 1980-81, nr. 714/1, 7.)
- (30) Verslag, *Gedr. St.*, Kamer, 1980-81, nr. 714/5, 3 en 15. Wel voegde de Minister er in de Senaatscommissie aan toe, dat het mogelijk was een minimum- en een maximumduur te bepalen; persoonlijk zag hij de deeltijdse arbeid vooral als een bedrijvigheid waarvan de duur gelegen was tussen halftijds en drie vierde van voltijds. (Verslag, *Gedr. St.*, Senaat, 1980-81, nr. 647/2, 3.)  
J. Herman stelt echter dat men zich niet van de indruk kan ontdoen dat de wetgever de opgave te lastig vond, en bijgevolg van de nood maar een deugd heeft gemaakt door een precieze omschrijving van het begrip deeltijdse arbeid *niet wenselijk* te noemen... (HERMAN, J., "Arbeidsrechtelijke aspecten van atypische arbeid", in *Wie werkt nog van 9 tot 5?*, Documentatie Studiedag, Gent, Associare Universiteit Gent, 29 november 1991, 18-21.)
- (31) Idem ILO, *Part-time work*, Conditions of work digest vol. 8, nr. 1, Genève, 1989, 4. ("A second problem concerns casual, seasonal and temporary workers. These workers usually work shorter hours on an annual basis, which is increasingly the reference period for hours of work in law and collective agreements. Yet they are not part-time workers in the usual sense unless they work shorter hours during their periods of employment.")
- (32) Commentaar bij art. 1 CAO nr. 35 van 27 februari 1981 betreffende sommige bepalingen van het arbeidsrecht ten aanzien van de deeltijdse arbeid, algemeen verbindend verklaard bij K.B. 21 september 1981, *B.S.*, 6 oktober 1981, 12458.  
Volgens een rapport over deeltijdse arbeid van het Internationaal Arbeidsbureau uit 1989 is de precieze definitie, gebruikt door het Internationaal Arbeidsbureau: "regular wage employment with hours of work substantially shorter than normal in the establishment concerned". (ILO, *Part-time work*, Conditions of work digest vol. 8, nr. 1, Genève, 1989, 3.)
- (33) ILO, *Part-time work*, Conditions of work digest vol. 8, nr. 1, Genève, 1989, 3.
- (34) Verslag, *Gedr. St.*, Senaat, 1980-81, nr. 647/2, 4; *Hand.*, Senaat, 1980-81, 17 juni 1981, 1699.  
Volgens M. Rigaux moest de deeltijdse arbeid immers de uitzondering blijven; de voltijdse tewerkstelling verdiende de voorkeur. Door het vrijwillig karakter te onderstrepen zetten de wetgever en de sociale partners in de Nationale Arbeidsraad zich af tegen elke praktijk van werkgeverszijde, die erin zou bestaan aan een voltijdse werknemer een deeltijdse tewerkstelling op te dringen. (RIGAUX, M., "Specifieke regelen voor deeltijdse arbeid binnen het arbeidsrecht", *R.W.*, 1981-82, k. 838.)  
In België is er vooral in de werkloosheidsreglementering echter sprake van 'onvrijwillig deeltijdse arbeid' met aanvullende werkloosheidsuitkeringen, waarbij werkzoekenden een deeltijdse betrekking aanvaarden om aan de werkloosheid te ontsnappen. (Art. 29 en 101 K.B. 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering, *B.S.*, 31 december 1991, err. *B.S.*, 13 maart 1992.) Volgens F. Holderbeke worden de werkzoekenden echter niet gedwongen om een dergelijke betrekking te aanvaarden. (HOLDERBEKE, F., "Situeren deeltijdse arbeid", in *Deeltijdse arbeid*, Reeks onderneming & sociaal recht nr. 2, Diegem, Ced Samsom, 1993, 12.)



Het moet gaan om arbeid die *gedurende een kortere periode dan de normale* wordt verricht. *Normaal* is de arbeidsduur van de voltijds tewerkgestelde werknemers in de onderneming die tot dezelfde categorie behoren of, bij ontstentenis, in dezelfde bedrijfssector. (35) De deeltijdse arbeid wordt dus gedurende een kortere periode dan de voltijdse verricht.

De deeltijdse arbeid moet daarnaast onderscheiden worden van occasionele arbeid of gelegenhedswerk. *Gelegenhedswerk* is volgens het Sociaalrechtelijk woordenboek :

"1. Nevenwerkzaamheid van tijdelijke aard, welke iemand incidenteel naast zijn normale beroepsarbeid verricht.

2. Werkzaamheid, welke iemand incidenteel na het afsluiten van zijn beroepsloopbaan verricht." (36) Deeltijdse arbeid moet ook onderscheiden worden van seizoenarbeid en tijdelijke arbeid. Volgens het Sociaalrechtelijk woordenboek is *seizoenarbeid* : "arbeid in een bedrijf, dat slechts in een bepaald seizoen of in bepaalde seizoenen functioneert, b.v. campagnebedrijven zoals suikerfabrieken, conservenfabrieken". (37)

*Tijdelijke arbeid* is de arbeid bedoeld in art. 1, §1 van de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers (38). Het gaat om arbeid die ten doel heeft in de vervanging van een vaste werknemer te voorzien of te beantwoorden aan een buitengewone vermeerdering van werk of te zorgen voor de uitvoering van een uitzonderlijk werk.

## II. De arbeidsovereenkomst gesloten voor deeltijdse arbeid

De arbeidsovereenkomst gesloten voor deeltijdse arbeid is geen nieuwe soort overeenkomst. Zij valt onder het gemeen recht inzake arbeidsovereenkomsten. (39) De Nationale Arbeidsraad achtte het niet aangewezen voor de deeltijdse werknemers een contract sui generis te creëren. De Raad gaf er de voorkeur aan dat, waar nodig, in het algemeen systeem van de arbeidsovereenkomsten een aantal bijzondere toepassingsmodaliteiten zouden worden vastgesteld. (40)

Afgezien van die specifieke bepalingen is de arbeidsovereenkomst gesloten voor deeltijdse arbeid dus een gewone arbeidsovereenkomst voor werklieden, bedienden, handelsvertegenwoordigers of dienstboden die gesloten wordt voor onbepaalde tijd, voor een bepaalde tijd, voor een duidelijk omschreven werk of voor vervanging. (41)

## Hoofdstuk II. Vorm

### I. Geschrift - voor iedere werknemer afzonderlijk - uiterlijk op het tijdstip waarop de werknemer de uitvoering aanvangt

Wat de vorm betreft, moet de arbeidsovereenkomst gesloten voor deeltijdse arbeid voor iedere werknemer afzonderlijk schriftelijk worden vastgesteld, uiterlijk op het tijdstip waarop de werknemer de uitvoering van zijn overeenkomst aanvangt. (art. 11 bis, eerste lid WAO)

Om redenen van eenvormigheid suggereerde de Raad van State dit artikel als volgt te wijzigen : "De arbeidsovereenkomst gesloten voor deeltijdse arbeid moet voor iedere werknemer afzonderlijk

(35) Vgl. art. 11bis, vijfde lid WAO. Idem BLANPAIN, R. en SIMOENS, D., "Deeltijdse arbeid", in *Arbeidsrecht*, BLANPAIN, R. (ed.), Brugge, Die Keure, losbl., II-9bis, 12-13; DOMEN, A., "Deeltijdse arbeid na de Programmawet van 22 december 1989", in *Sociaal Praktijkboek 1991-'92*, Sociale Dienst VEV (ed.), Antwerpen, Kluwer rechtswetenschappen, 1991, 54.

(36) Benelux Economische Unie, *Sociaalrechtelijk woordenboek*, Brussel, 1977, v° gelegenhedswerk, 80.

(37) Benelux Economische Unie, *Sociaalrechtelijk woordenboek*, Brussel, 1977, v° seizoenarbeid en v° seizoenbedrijf, 145.

(38) B.S., 20 augustus 1987. Idem BLANPAIN, R. en SIMOENS, D., "Deeltijdse arbeid", in *Arbeidsrecht*, BLANPAIN, R. (ed.), Brugge, Die Keure, losbl., II-9bis, 12.

(39) M.v.T., *Gedr. St.*, Kamer, 1980-81, nr. 714/1, 5; Verslag, *Gedr. St.*, Kamer, 1980-81, nr. 714/5, 3-4 en 14. Het feit deeltijds te werken sluit een ondergeschikt verband niet uit. (Arbh. Luik, 24 november 1971, J.T.T., 1972, 140.)

(40) Nationale Arbeidsraad, advies nr. 655 van 29 mei 1980, 10.

(41) VANDAMME, F., "Droit social et travail à temps partiel", J.T.T., 1981, 256.

schriftelijk worden vastgesteld, *uiterlijk op het tijdstip waarop de werknemer in dienst treedt*". (42) De wetgever ging op deze suggestie helaas niet in. De gebruikte woorden betekenen nochtans hetzelfde.

Het geschrift is hier vereist om met zekerheid te kunnen vaststellen dat de arbeidsovereenkomst werd gesloten voor het verrichten van deeltijdse arbeid, en welke de proportionele rechten zijn die eruit voortvloeien.

Het geschrift moet voor iedere werknemer afzonderlijk worden vastgesteld. De vaststelling kan dus niet collectief gebeuren in een collectieve arbeidsovereenkomst of via het arbeidsreglement. De werknemer moet immers vrijwillig ermee instemmen deeltijdse arbeid te verrichten. Het geschrift is vereist uiterlijk op het tijdstip waarop de werknemer de uitvoering van zijn overeenkomst aanvangt, om elke druk op de werknemer te voorkomen. (43)

Ook de Nationale Arbeidsraad vond het noodzakelijk dat de arbeidsovereenkomst gesloten voor deeltijdse arbeid schriftelijk wordt vastgesteld. (44)

Uit wat voorafgaat volgt, dat zelfs de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, gesloten voor deeltijdse arbeid, verplicht schriftelijk moet worden vastgesteld.

## II. Inhoud van het geschrift

Dit geschrift moet de overeengekomen deeltijdse arbeidsregeling en het werkrooster vermelden. (art. 11 bis, tweede lid WAO) De Minister van Tewerkstelling en Arbeid definieerde de begrippen 'deeltijdse arbeidsregeling' en 'werkrooster' als volgt : "De deeltijdse arbeidsregeling stelt de wekelijkse arbeidsduur vast en de verdeling ervan over elke weekdag, terwijl het werkrooster de dagen en uren waarop gewerkt wordt bepaalt". (45)

De deeltijdse arbeidsregeling is bijvoorbeeld : 20 uur per week.

Het werkrooster is bijvoorbeeld :

maandag van 8u tot 12u

dinsdag van 8u tot 12u

woensdag van 8u tot 12u

donderdag van 8u tot 12u

vrijdag van 8u tot 12u.

Volgens artikel 2 van de CAO nr. 35 (46) kan de geschreven arbeidsovereenkomst hetzij uitdrukkelijk de overeengekomen deeltijdse arbeidsregeling en het werkrooster vermelden, hetzij verwijzen naar de deeltijdse arbeidsregelingen die zijn vervat in het arbeidsreglement en/of naar de deeltijdse arbeidsregelingen die door de Paritaire Comités of op ondernemingsniveau zijn vastgesteld.

Een bepaling van een algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, kan echter niet afwijken van dwingende bepalingen van de wet (in casu art. 11bis, tweede lid WAO). (47) Dit betekent dat in de arbeidsovereenkomst best niet verwezen wordt naar andere documenten. Doet men dit toch, dan zal het verwijzen naar de deeltijdse arbeidsregeling vervat in het arbeidsreglement heel precies moeten gebeuren, zodat de werknemer duidelijk zijn deeltijdse arbeidsregeling kent en men het 'verwijzen naar' zal kunnen gelijkstellen met het 'vermelden van' de deeltijdse arbeidsregeling. Men zou bijvoorbeeld kunnen bepalen dat de deeltijdse arbeids-

---

(42) Adv. R.v.St., *Gedr. St.*, Kamer, 1980-81, nr. 714/1, 8. Betreffende het tijdstip waarop de werknemer in dienst treedt, cf. Deel III. Beding van proeftijd, Hoofdstuk II., III.

(43) M.v.T., *Gedr. St.*, Kamer, 1980-81, nr. 714/1, 5.

(44) De Nationale Arbeidsraad wees erop dat de toepassing van het beginsel van de proportionele rechten m.b.t. de deeltijdse werknemers vereist, dat met zekerheid geweten is onder welk arbeidsregime en volgens welk uurrooster de deeltijdse werknemer tewerkgesteld is. (Nationale Arbeidsraad, advies nr. 655 van 29 mei 1980, 10-11.)

(45) M.v.T., *Gedr. St.*, Kamer, 1980-81, nr. 714/1, 5 en Verslag, *Gedr. St.*, Kamer, 1980-81, nr. 714/5, 12.

(46) CAO nr. 35 van 27 februari 1981 betreffende sommige bepalingen van het arbeidsrecht ten aanzien van de deeltijdse arbeid, algemeen verbindend verklaard bij K.B. 21 september 1981, *B.S.*, 6 oktober 1981, 12458.

(47) Zie art. 51 Wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités.

regeling deze is die vermeld staat op pagina x van het arbeidsreglement, zoals het van kracht is bij het sluiten van de arbeidsovereenkomst en waarvan de werknemer een afschrift heeft ontvangen. (48)

Wat de deeltijdse arbeidsregeling en het werkrooster betreft, kan het in ieder geval slechts gaan om een deeltijdse arbeidsregeling en een werkrooster die in het arbeidsreglement voorkomen. (cf. art. 38bis Arbeidswet van 16 maart 1971 en art. 6, 1° Wet 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen; cf. infra hoofdstuk IX.) (49)

Het werkrooster van deeltijdse arbeid kan variabel zijn. (art. 11bis, derde lid WAO) Artikel 3, eerste lid van de CAO nr. 35 stelt dat het werkrooster variabel is, wanneer de arbeidsovereenkomst gesloten voor deeltijdse arbeid de wekelijkse arbeidsduur vaststelt zonder vooraf de dagen en/of de uren van het werkrooster nauwkeurig aan te geven.

In dat geval moet de werknemer wel vooraf van zijn te verrichten dagelijkse arbeidsprestaties in kennis worden gesteld. De procedure van voorafgaande verwittiging zal bepaald worden bij een in de schoot van het bevoegd Paritair Comité gesloten collectieve arbeidsovereenkomst. Bij ontstentenis van een dergelijke collectieve arbeidsovereenkomst, zal de werknemer tenminste vijf werkdagen vooraf van zijn werkrooster (50) in kennis gesteld worden. (art. 3, tweede tot vierde lid CAO nr. 35) (51)

Sinds het van kracht worden van de Programmawet van 22 december 1989 kunnen partijen ook een gemiddelde wekelijkse arbeidsduur afspreken, te respecteren over een bepaalde periode.

De wet bepaalt immers dat de wekelijkse arbeidsduur, berekend overeenkomstig de bepalingen vastgesteld door artikel 26bis, §1, vierde lid van de arbeidswet van 16 maart 1971 (52), gemiddeld moet worden gerespecteerd over een periode van maximum één trimester. Een collectieve arbeidsovereenkomst, gesloten overeenkomstig de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités kan de periode verlengen tot maximum één jaar. Ze kan verlengd worden door de Koning voor de werknemers en de werkgevers die niet onderworpen zijn aan de wet van 5 december 1968. (art. 11bis, derde lid WAO, ingevoegd door art. 182, 1° Programmawet 22 december 1989)

Volgens de Minister van Tewerkstelling en Arbeid biedt deze bepaling een grotere soepelheid ten voordele van de werkgever. Partijen kunnen nu een veranderlijk werkrooster én de berekening van de wekelijkse arbeidsduur als een gemiddelde over een periode van maximum één trimester (verlengbaar tot maximum één jaar) overeenkomen. (53)

---

(48) HERMANS, K., "Deeltijdse arbeid na de Programmawet van 22 december 1989", *Or.*, 1990, 166; HERMAN, J., "Arbeidsrechtelijke aspecten van atypische arbeid", in *Wie werkt nog van 9 tot 5?*, Documentatie Studiedag, Gent, Associare Universiteit Gent, 29 november 1991, 22.

(49) Verslag, *Gedr. St.*, Kamer, 1980-81, nr. 714/5, 8 en 18; Verslag, *Gedr. St.*, Senaat, 1980-81, nr. 647/2, 4-5. Idem *Arbh.* Antwerpen, 17 oktober 1983, *T.S.R.*, 1984, 72 (Volgens het Arbeidshof is artikel 38bis van de Arbeidswet een bepaling van openbare orde. De weigering om in een nieuw systeem van deeltijdse arbeid te werken, dat toen nog niet in het arbeidsreglement was opgenomen, vormde dan ook geen dringende reden tot ontslag.). REYNDERS, W., "De deeltijdse arbeid", *T.S.R.*, 1981, 382; STALPORT, J.L., "La nouvelle législation sur le travail à temps partiel", *Soc. Kron.*, 1981, 157-158; VANDAMME, F., "Droit social et travail à temps partiel", *J.T.T.*, 1981, 257; DE PAEPE, R., "Deeltijdse arbeid - Aanpassing van sommige wetsbepalingen", *Or.*, 1982, 16; CUYPERS, D., "Deeltijdse arbeid in het arbeidsrecht", *Or.*, 1986, 210; Verbond van Belgische Ondernemingen, *Deeltijdse arbeid*, Brussel, 1986, 11-12 en 15. Contra TAQUET en WANTIEZ, "De reglementering van de deeltijdse arbeid", *Arbbl.*, 1981, 320-321.

(50) D. Vermeulen stelt dat het niet noodzakelijk om een weekrooster moet gaan, het kan ook om dagroosters gaan. (VERMEULEN, D., "Deeltijdse arbeid blijft in de steigers", *Kijk Uit*, 1990, nr. 9, 223-224.)

(51) Zie ook art. 159 Programmawet 22 december 1989.

(52) Art. 26bis, §1, vierde lid van de Arbeidswet van 16 maart 1971 luidt: "De rustdagen bepaald bij de wet van 4 januari 1974 betreffende de feestdagen alsmede door of krachtens een collectieve arbeidsovereenkomst en de periodes van schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst bepaald bij de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten gelden als arbeidsduur voor de berekening van de gemiddelde arbeidsduur in het geval van de collectieve arbeidsovereenkomsten bedoeld bij het eerste lid."

(53) Anderzijds stelde de Minister dat de deeltijdse werknemer toch een waarborg kreeg, doordat de verplichting van een minimale wekelijkse arbeidsduur van één derde van de arbeidsduur van de voltijdse tewerkgestelde werknemers werd opgelegd. (M.v.T., *Gedr. St.*, Kamer, 1989-90, nr. 975/1, 62.) De Minister zag de bepalingen inzake deeltijdse arbeid in de Programmawet van 22 december 1989 ook in het kader van de problematiek 'gezin en arbeid'. Het kwam er volgens hem op neer de noden aan flexibiliteit van de kant van de werkgevers zowel als van de kant van de werknemers te verzoenen, teneinde toe te laten de eisen van het beroepsleven en van het gezin te combineren. (Verslag, *Gedr. St.*, Kamer, 1989-90, nr. 975/10, 42.)

We kunnen besluiten dat de arbeidsovereenkomst gesloten voor deeltijdse arbeid kan uitgevoerd worden volgens :

- een vaste deeltijdse arbeidsregeling en een vast werkrooster;
- een vaste deeltijdse arbeidsregeling en een variabel werkrooster;
- een variabele deeltijdse arbeidsregeling en een vast werkrooster (dit is dan noodzakelijk een cyclus, dit wil zeggen de opeenvolging van dagelijkse werkroosters in een vaste orde die bepaald wordt door het arbeidsreglement (54));
- een variabele deeltijdse arbeidsregeling en een variabel werkrooster. (55)

### III. Geschrift : wezenlijk element of bewijsmiddel ?

Uit de voorbereiding van de wet van 23 juni 1981 (56) kon men afleiden dat het geschrift, dat de arbeidsovereenkomst gesloten voor deeltijdse arbeid vaststelt, een wezenlijk element is en geen bewijsmiddel. De Minister stelde immers dat artikel 12 van de WAO ("Bij ontstentenis van een geschrift is het getuigenbewijs toegelaten ongeacht de waarde van het geschil") hier geen toepassing zou vinden. Het ontbrekende geschrift zou dus niet kunnen worden vervangen door vermoedens, getuigen, een begin van bewijs door geschrift, een bekentenis of een eed. (57)

Toch werd in de rechtspraak geponeerd dat men niet kon stellen dat het bij gebrek aan geschrift om een voltijdse arbeidsovereenkomst ging, en er werd besloten dat een deeltijdse arbeid met alle middelen van recht bewezen mocht worden. (58)

Sinds de invoering van art. 171 van de Programmawet van 22 december 1989 (59) geldt echter dat bij ontstentenis van openbaarmaking van de werkroosters, zoals bedoeld in de artikelen 157 tot 159 van de Programmawet, de werknemers vermoed worden arbeid te hebben verricht in het kader van een arbeidsovereenkomst voor voltijdse arbeid, zonder dat het bewijs van het tegendeel kan aangebracht worden. (60) (cf. infra hoofdstuk IV., IV.)

Wanneer er geen geschrift is wordt ipso facto niet voldaan aan de openbaarmaking van de werkroosters en wordt de werknemer dus vermoed arbeid te hebben verricht in het kader van een arbeids-

- 
- (54) Cf. art. 158 Programmawet 22 december 1989. De Minister gaf als voorbeeld van een cyclus : een werknemer die gemiddeld 16 uur per week tewerkgesteld wordt volgens een vaststaande cyclus die altijd de eerste week begint met een prestatie van 14 uur (maandag en dinsdag 4 uur en vrijdag 6 uur) en altijd de tweede week eindigt met een prestatie van 18 uur (woensdag, donderdag en vrijdag 6 uur). (M.v.T., *Gedr. St.*, Kamer, 1989-90, nr. 975/1, 60.)  
Zie VERMEULEN, D., "Deeltijdse arbeid blijft in de steigers", *Kijk Uit*, 1990, nr. 9, 223.
- (55) Zie DOMEN, A., "Deeltijdse arbeid na de Programmawet van 22 december 1989", in *Sociaal Praktijkboek 1991-'92*, Sociale Dienst VEV (ed.), Antwerpen, Kluwer rechtswetenschappen, 1991, 66-70.
- (56) Wet 23 juni 1981 waarbij in de arbeidswetgeving sommige bepalingen betreffende de deeltijdse arbeid worden opgenomen, *B.S.*, 1 september 1981, 10825.
- (57) M.v.T., *Gedr. St.*, Kamer, 1980-81, nr. 714/1, 5.
- (58) *Arbh. Brussel*, 6 mei 1988, *R.A.B.*, 1988, 231; *Arbrb. Brugge*, 28 december 1989, *Soc. Kron.*, 1990, 390.  
Zie ook Cass., 16 maart 1992, *R.W.*, 1992-93, 401 ("Dat de appelrechters uit de omstandigheid dat de verbintenis van de werkgever werk te verschaffen zonder voorwerp was en dat het beding dat aan de werkgever de mogelijkheid bood op elk ogenblik de werknemer al dan niet op te roepen, nietig zou zijn, niet vermochten af te leiden dat verweerder voor een volledige dienstbetrekking moest worden betaald"); *Arbh. Gent*, 7 april 1989, *R.W.*, 1989-90, 781, *J.T.T.*, 1989, 439 (Het Arbeidshof te Gent stelde dat bij gebrek aan een schriftelijke deeltijdse arbeidsovereenkomst wettelijk vermoed moest worden dat de werknemer tewerkgesteld was overeenkomstig de bepalingen van toepassing op de sector, in casu 40 uur per week, bij gebrek aan tegenbewijs door de werkgever).  
Volgens TAQUET en WANTIEZ kon enkel de werknemer de overeenkomst voor deeltijdse arbeid met alle rechtsmiddelen bewijzen. (TAQUET en WANTIEZ, "De reglementering van de deeltijdse arbeid", *Arbbl.*, 1981, 319.) Zie ook CUYPERS, D., "Deeltijdse arbeid in het arbeidsrecht", *Or.*, 1986, 209.
- (59) *B.S.*, 30 december 1989, 21382.
- (60) In art. 171 van de Programmawet 22 december 1989 werd, in fine, 'zonder dat het bewijs van het tegendeel kan aangebracht worden' toegevoegd door de Wet houdende sociale en diverse bepalingen van 20 juli 1991, *B.S.*, 1 augustus 1991, 16951. Tijdens de voorbereiding van de Programmawet van 22 december 1989 had de Minister immers gesteld dat het tegendeel hier wel kon bewezen worden (weerlegbaar vermoeden). (M.v.T., *Gedr. St.*, Kamer, 1989-90, nr. 975/1, 61.) Aan deze onduidelijkheid wilde de wetgever een einde maken door de toevoeging, in fine van het artikel, dat het hier om een onweerlegbaar vermoeden gaat. (M.v.T., *Gedr. St.*, Senaat, 1990-91, nr. 1374/1, 39.)

overeenkomst voor voltijdse arbeid, zonder dat het bewijs van het tegendeel kan aangebracht worden. (61)

Het geschrift, dat de arbeidsovereenkomst gesloten voor deeltijdse arbeid vaststelt, is nu dus duidelijk een wezenlijk element en geen bewijsmiddel.

#### IV. Sanctie voor de afwezigheid van een geschrift

Wanneer er geen geschrift is gaat het vanzelfsprekend om een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. (62) Maar aangezien de vereiste van een geschrift gericht is op de bescherming van de rechten van de deeltijds tewerkgestelde werknemer, moest hier volgens de Minister een gepaste sanctie aan gekoppeld worden. (63)

Als er geen geschrift is, overeenkomstig het eerste en het tweede lid van artikel 11 bis van de WAO, kan de werknemer (wat betreft zijn toekomstige prestaties) de deeltijdse arbeidsregeling en werkrooster kiezen die hem het meest gunstig zijn (64) onder degenen die :

- ofwel in het arbeidsreglement bepaald zijn;
- ofwel, bij ontstentenis, uit elk ander document blijken waarvan het bijhouden is opgelegd door het koninklijk besluit nr. 5 van 23 oktober 1978 betreffende het bijhouden van sociale documenten. (art. 11 bis, vierde lid)

Zoals hiervoor gesteld, geldt sinds de invoering van art. 171 van de Programmawet van 22 december 1989 (65) bovendien dat bij ontstentenis van een geschrift de werknemers vermoed worden arbeid te hebben verricht in het kader van een arbeidsovereenkomst voor voltijdse arbeid, zonder dat het bewijs van het tegendeel kan aangebracht worden. (66)

### Hoofdstuk III. Omvang van de deeltijdse arbeid

#### I. Minimale wekelijkse arbeidsduur

##### 1. Eén derde van de voltijds tewerkgestelde werknemers

Sinds 1 april 1990 is een minimale wekelijkse arbeidsduur wettelijk opgelegd. (67)

De wekelijkse arbeidsduur van de deeltijds tewerkgestelde werknemer die in de overeenkomst is overeengekomen, mag niet lager liggen dan een derde van de wekelijkse arbeidsduur van de voltijds tewerkgestelde werknemers die in de onderneming tot dezelfde categorie behoren. Bij ontstentenis van voltijds tewerkgestelde werknemers die in de onderneming tot dezelfde categorie behoren moet men

---

(61) BLANPAIN, R. en SIMOENS, D., "Deeltijdse arbeid", in *Arbeidsrecht*, BLANPAIN, R. (ed.), Brugge, Die Keure, losbl., II-9bis, 16-17 (Deze auteurs stellen wel nog ten onrechte dat het vermoeden weerlegbaar is.); HERMAN, J., "Arbeidsrechtelijke aspecten van atypische arbeid", in *Wie werkt nog van 9 tot 5?*, Documentatie Studiedag, Gent, Associare Universiteit Gent, 29 november 1991, 25-26.

(62) Arbh. Brussel, 6 mei 1988, *R.A.B.*, 1988, 231.

(63) M.v.T., *Gedr. St.*, Kamer, 1980-81, nr. 714/1, 5.

(64) "En dit is niet noodzakelijk wat de werkgever het best schikt", aldus de Minister van Tewerkstelling en Arbeid. (Verslag, *Gedr. St.*, Kamer, 1980-81, nr. 714/5, 8.)  
Het is niet noodzakelijk de arbeidsregeling met het meest aantal arbeidsuren per week, die de voorkeur van de werknemer geniet. (Verslag, *Gedr. St.*, Kamer, 1980-81, nr. 714/5, 14.) Hier volgde de wetgever de voorstellen van de Nationale Arbeidsraad niet. Deze laatste meende dat bij ontstentenis van een geschrift, de deeltijdse arbeidsregeling van toepassing moest zijn die het meest aantal arbeidsuren per week bevatte. (Nationale Arbeidsraad, advies nr. 671 van 17 december 1980, 5-6.)

(65) *B.S.*, 30 december 1989, 21382, gewijzigd door de Wet houdende sociale en diverse bepalingen van 20 juli 1991, *B.S.*, 1 augustus 1991, 16951.

(66) Zie ook infra Hoofdstuk IV., IV.

(67) Zie art. 187 Programmawet 22 december 1989, *B.S.*, 30 december 1989, 21382. Artikel 11bis, vijfde tot negende lid WAO werd ingevoegd door art. 182, 2° Programmawet 22 december 1989 en artikel 11bis, derde lid WAO werd aangevuld door art. 182, 1° Programmawet 22 december 1989.

zich houden aan de arbeidsduur die in dezelfde bedrijfssector van toepassing is. (art. 11bis, vijfde lid WAO)

Wanneer in een onderneming de voltijdse werknemers 38 uur per week werken, moeten de deeltijdse werknemers minimum 12,6 uur of 12 uur en 36 minuten per week werken.

Wanneer een onderneming als eerste werknemer bijvoorbeeld een deeltijdse werknemer in dienst neemt, moet men kijken naar de voltijdse arbeidsduur in de bedrijfssector. Bedraagt sectorieel de voltijdse arbeidsduur 39 uur per week dan moet de deeltijdse werknemer minimum 13 uur per week werken. (68)

De wekelijkse arbeidsduur moet echter gemiddeld worden gerespecteerd over een periode van maximum één trimester (verlengbaar door een CAO (69) of door de Koning tot maximum één jaar). (art. 11bis, derde lid WAO) (70)

Volgens de Minister van Tewerkstelling en Arbeid werd hier een redelijk en evenwichtig compromis bereikt tussen enerzijds de noodzaak om een wettelijke interpretatie te geven van het begrip deeltijdse arbeid en anderzijds, de noodzaak om een bepaalde flexibiliteit van de arbeidstijd in acht te nemen. (71) Een lid van de Kamercommissie merkte echter op dat deze bepaling nefaste gevolgen kon hebben voor het gezinsleven. Hij dacht aan de volgende situatie, waarbij een deeltijdse werknemer onder een 18 uren-regeling gedurende twee weken 8 uur moest werken en de derde week bijvoorbeeld 40 uur. De Minister antwoordde dat het Koninklijk Besluit in verband met de overuren (72) van uitzonderlijk belang was om een goed evenwicht te bewerkstelligen. Door een goed opgezet systeem inzake de betaling van overuren zouden de werkgevers zeer goed nadenken, alvorens een té grote flexibilisering in te voeren. (73)

Mevrouw M. De Meyer betreurde in de Kamer van Volksvertegenwoordigers dat de flexibiliteit hier werd gelegaliseerd zonder inmenging van de sociale partners (de flexibele wekelijkse arbeidsduur van deeltijdse werknemers is immers niet afhankelijk van het sluiten van een collectieve arbeidsovereenkomst terwijl dit voor de voltijdse werknemers wel het geval is (74)). Zij meende dat enkel het sluiten van een collectieve arbeidsovereenkomst en dus het voeren van collectieve onderhandelingen hierover, kon garanderen dat de flexibiliteit goed werd omkaderd. (75)

- 
- (68) Zie DOMEN, A., "Deeltijdse arbeid na de Programmawet van 22 december 1989", in *Sociaal Praktijkboek 1991-92*, Sociale Dienst VEV (ed.), Antwerpen, Kluwer rechtswetenschappen, 1991, 58. De eis van de vakbeweging was dat deeltijds minimaal halftijds zou moeten zijn. (Zie "Deeltijdse arbeid", *Arbbl.*, jan.-feb.-maart 1990, 144 en 152-153.)
- (69) Zie P.C. nr. 110 voor het wasserij-, ververij- en ontvettingsbedrijf (CAO 7 februari 1991, Registratienr. 27016/co/110, gewijzigd door CAO 20 mei 1992, Registratienr. 30504/co/110) waar deze periode op maximum één jaar kan worden gebracht. Zie P.C. nr. 121 voor de schoonmaak- en ontsmettingsondernemingen (CAO 20 juni 1990, algemeen verbindend verklaard bij K.B. 21 december 1990, *B.S.*, 25 januari 1991, 1643) waar bepaald wordt dat de wekelijkse arbeidsduur moet worden geëerbiedigd over een periode van een kwartaal. Zie P.C. nr. 140.01 van de ondernemingen actief in het geregeld (openbare autobusdiensten), bijzonder geregeld (speciale autobusdiensten) en ongeregeld (autocarondernemingen) personenvervoer over de weg die ressorteren onder het Paritair comité voor het vervoer (CAO 17 juli 1991, algemeen verbindend verklaard bij K.B. 21 oktober 1991, *B.S.*, 18 december 1991, 28778) waar de wekelijkse arbeidsduur gemiddeld moet worden geëerbiedigd over de periode van één trimester. Zie P.C. nr. 320 voor de begrafenisondernemingen (CAO 25 juni 1987, algemeen verbindend verklaard bij K.B. 16 januari 1989, *B.S.*, 28 februari 1989, gewijzigd door de CAO 19 juni 1990, Registratienr. 25419/co/320) waar bepaald wordt dat de gemiddelde arbeidsduur vastgesteld wordt op jaarbasis en zulks per bedrijf en naargelang de behoeften.
- (70) Verslag, *Gedr. St.*, Kamer, 1989-90, nr. 975/10, 64.
- (71) Verslag, *Gedr. St.*, Kamer, 1989-90, nr. 975/10, 64-65; *Hand.*, Kamer, G.Z. 1989-90, 8 december 1989, 797.
- (72) K.B. van 25 juni 1990 tot gelijkstelling van sommige prestaties van deeltijds tewerkgestelde werknemers met overwerk, *B.S.*, 30 juni 1990, 13166 gewijzigd bij K.B. 12 oktober 1990, *B.S.*, 27 oktober 1990. (Cf. *infra* hoofdstuk V., III., 2.)
- (73) Verslag, *Gedr. St.*, Kamer, 1989-90, nr. 975/10, 69.
- (74) Zie art. 20bis Arbeidswet 16 maart 1971 en ook Wet 17 maart 1987 betreffende de invoering van nieuwe arbeidsregelingen in de ondernemingen, *B.S.*, 12 juni 1987, en de CAO nr. 42 van 2 juni 1987 gesloten in de Nationale Arbeidsraad, betreffende de invoering van nieuwe arbeidsregelingen in de ondernemingen, algemeen verbindend verklaard bij K.B. 18 juni 1987, *B.S.*, 26 juni 1987 (gewijzigd bij CAO nr. 42bis van 10 november 1987, algemeen verbindend verklaard bij K.B. 14 januari 1988, *B.S.*, 3 februari 1988).
- (75) *Hand.*, Kamer, G.Z. 1989-90, 7 december 1989, 756. Idem de heer Sleenckx, *Hand.*, Kamer, G.Z. 1989-90, 8 december 1989, 790. Zie ook *Hand.*, Senaat, G.Z. 1989-90, 18 december 1989, 141. In het P.C. nr. 312 voor de warenhuizen werd echter bepaald dat de variabele deeltijdse arbeids-

## 2. Afwijking bij koninklijk besluit

De Koning kan, bij in Ministerraad overlegd besluit, en onder de voorwaarden die Hij vaststelt, echter toestaan dat afgeweken wordt van de grens van een derde in de bedrijfstakken, de bedrijfstategorieën of de ondernemingstakken of voor de categorieën van werknemers of werken waarop deze grens niet kan toegepast worden. (art. 11bis, zesde lid WAO)

De Koning heeft bepaald dat de minimale wekelijkse arbeidsduur van deeltijds tewerkgestelde werknemers die vastgesteld is op een derde van de wekelijkse arbeidsduur van de voltijds tewerkgestelde werknemers niet van toepassing is op de volgende personen :

- 1° de werknemers en de werkgevers die uitgesloten zijn van het toepassingsgebied van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités (76);
- 2° de werknemers bedoeld in de artikelen 16 tot 18 van het koninklijk besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders, en hun werkgevers (77);
- 3° de werknemers en de werkgevers, verbonden door een arbeidsovereenkomst die dagprestaties van minimaal 4 uur voorziet en die tegelijkertijd voldoet aan de volgende voorwaarden :
  - de in de arbeidsovereenkomst voorziene prestaties moeten verricht worden volgens een vast uurrooster dat vermeld is in de arbeidsovereenkomst en in het arbeidsreglement;
  - de arbeidsovereenkomst bepaalt dat bijkomende prestaties uitgesloten zijn behalve wanneer zij rechtstreeks voorafgaan aan of volgen op de in de arbeidsovereenkomst vermelde prestaties;
  - de arbeidsovereenkomst bepaalt dat de prestaties, die verricht worden boven de grenzen vastgelegd in de arbeidsovereenkomst recht geven op een vermeerdering van loon, zoals bepaald bij artikel 29, §1, van de arbeidswet van 16 maart 1971;
  - een kopie van de arbeidsovereenkomst moet gezonden worden aan de dienst van de Inspectie van de Sociale Wetten die bevoegd is voor de werkplaats waar de werknemer hoofdzakelijk tewerkgesteld is; (78)
- 4° de werklieden tewerkgesteld in het kader van een vast uurrooster waarvan het werk er uitsluitend in bestaat de lokalen waarin hun werkgever voor beroepsdoeleinden gevestigd is, schoon te maken (79). (art. 1 K.B. 21 december 1992 (80))

---

overeenkomsten bedoeld in artikel 11bis, derde lid WAO slechts mogen worden ingevoerd in een onderneming krachtens een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten overeenkomstig de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités. Deze overeenkomsten moeten voorzien in een gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van minimum 24 uur; de wekelijkse arbeidsduur wordt vastgesteld per kalenderjaar; de werkroosters worden meegedeeld drie weken op voorhand voor de vierde week. Bij ondernemingsovereenkomst kan hiervan worden afgeweken. (CAO 13 december 1989, algemeen verbindend verklaard bij K.B. 21 september 1990, *B.S.*, 20 december 1990, 23568, gewijzigd bij CAO 24 oktober 1990, algemeen verbindend verklaard bij K.B. 28 februari 1991, *B.S.*, 18 april 1991, 8110.)

- (76) Dit zijn de door het Rijk gesubsidieerde personeelsleden die in dienst zijn van de gesubsidieerde inrichtingen van het vrij onderwijs; degenen die in dienst zijn van de Staat, de provincies, de gemeenten en bepaalde openbare instellingen en instellingen van openbaar nut en degenen die tewerkgesteld zijn in centra voor beroepsopleiding met toepassing van de wetgeving betreffende de arbeidsbemiddeling of beroepsopleiding van werkzoekenden. (zie art. 2 Wet 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités)
- (77) Het gaat om de volgende werknemers die niet onderworpen zijn aan de sociale zekerheid van de werknemers : werknemers die occasionele arbeid verrichten, d.w.z. arbeid voor de behoeften van de huishouding van de werkgever of van zijn gezin en voor zover die arbeid niet meer bedraagt dan acht uren per week bij één of verschillende werkgevers; personen die in de socio-culturele sector arbeid verrichten buiten de normale werkuren of tijdens de vakanties, voor zover deze tewerkstelling in de loop van een kalenderjaar 25 arbeidsdagen niet overschrijdt bij één of meer werkgevers; studenten die in de loop van de maanden juli, augustus en september tewerkgesteld zijn gedurende maximum één maand, voor zover zij niet bij dezelfde werkgever tewerkgesteld zijn geweest tijdens het voorafgaand school- of academiejaar; bepaalde werknemers die seizoenarbeid verrichten in land- en tuinbouw, voor zover deze tewerkstelling in de loop van een kalenderjaar 25 arbeidsdagen niet overschrijdt bij één of meer werkgevers; de vrijwillige brandweerlieden voor zover hun vergoeding 25000 frank per kwartaal niet overschrijdt; dienstboden die niet bij hun werkgever inwonen, wanneer zij geen vier uur per dag bij eenzelfde werkgever noch vieren-twintig uur per week bij één of meer werkgevers tewerkgesteld zijn.
- (78) Op basis van deze uitzondering kan men een werknemer bijvoorbeeld nog steeds één dag of twee dagen per week van minstens vier uur tewerkstellen.
- (79) Het gaat dus niet om werknemers van werkgevers die onder het Paritair Comité van de schoonmaak- en ontsmettingsondernemingen ressorteren.

### 3. Afwijking in een collectieve arbeidsovereenkomst

Een zelfde afwijking van de grens van een derde kan eveneens worden vastgesteld in een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten overeenkomstig de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités (op ondernemingsvlak of in een paritair orgaan), op voorwaarde dat deze collectieve arbeidsovereenkomst werd goedgekeurd door de Minister van Tewerkstelling en Arbeid na advies van het bevoegde paritaire orgaan. (art. 11bis, zevende lid WAO)

De Minister kan deze goedkeuring evenwel verlenen wanneer het advies van het paritair orgaan (81) niet werd uitgebracht binnen twee maanden nadat het hierom werd verzocht. (art. 11bis, achtste lid WAO)

In de volgende sectoren werd reeds een collectieve arbeidsovereenkomst hierover gesloten (82) :

1. P.C. nr. 110 voor het wasserij-, ververij- en ontvettingsbedrijf (CAO 7 februari 1991, Registratienr. 27016/co/110, gewijzigd door CAO 20 mei 1992, Registratienr. 30504/co/110);
2. P.C. nr. 118 voor de voedingsnijverheid, met uitzondering van de industriële en ambachtelijke broodbakkerijen, de ambachtelijke banketbakkerijen, de ambachtelijke roomijsondernemingen en suikerbakkerijen, de consumptiesalons bij een kleinbanketbakkerij (CAO 14 maart 1991, algemeen verbindend verklaard bij K.B. 9 oktober 1991, B.S., 26 november 1991, 26430);
3. P.C. nr. 118.03 van de industriële en ambachtelijke broodbakkerijen, de ambachtelijke banketbakkerijen, de ambachtelijke roomijsondernemingen en suikerbakkerijen, de consumptiesalons bij een kleinbanketbakkerij (CAO 14 maart 1991, algemeen verbindend verklaard bij K.B. 9 oktober 1991, B.S., 26 november 1991, 26435);
4. P.C. nr. 119 voor de ondernemingen van de handel in voedingswaren (CAO 10 april 1991, algemeen verbindend verklaard bij K.B. 18 september 1991, B.S., 8 november 1991, 25143);
5. P.C. nr. 121 voor de schoonmaak- en ontsmettingsondernemingen (CAO 20 juni 1990, algemeen verbindend verklaard bij K.B. 21 december 1990, B.S., 25 januari 1991, 1643);
6. P.C. nr. 130 voor het drukkerij-, grafische kunst- en dagbladbedrijf, met uitsluiting van de Belgische dagbladen (CAO 30 november 1990, algemeen verbindend verklaard bij K.B. 23 september 1992, B.S., 26 oktober 1992, 22772) (83);
7. P.C. nr. 145 voor het tuinbouwbedrijf (CAO 4 april 1991, Registratienr. 28004/co/145) (84);

- 
- (80) Koninklijk Besluit van 21 december 1992 betreffende de afwijkingen van de minimale wekelijkse arbeidsduur van de deeltijds tewerkgestelde werknemers vastgesteld bij artikel 11bis van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, B.S., 30 december 1992, 27495. Dit besluit trad in werking op 1 januari 1993 en bevat geen einddatum.  
Dit koninklijk besluit van 21 december 1992 verving het K.B. van 20 december 1990 betreffende de afwijkingen van de minimale wekelijkse arbeidsduur van de deeltijds tewerkgestelde werknemers vastgesteld bij artikel 11bis van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, B.S., 16 januari 1991, 984 gewijzigd bij K.B. 12 december 1991, B.S., 10 januari 1992, 388. Dit koninklijk besluit van 20 december 1990 trad in werking op 31 december 1990 en hield op van kracht te zijn op 1 januari 1993. Het koninklijk besluit van 20 december 1990 verving op zijn beurt het K.B. van 22 maart 1990, betreffende de afwijkingen van de minimale wekelijkse arbeidsduur van de deeltijds tewerkgestelde werknemers vastgesteld bij artikel 11bis van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, B.S., 31 maart 1990, 6080 gewijzigd bij K.B. van 18 juni 1990, B.S., 4 juli 1990, 13331. Dit koninklijk besluit van 22 maart 1990 had dezelfde inhoud maar het hield op van kracht te zijn op 31 december 1990.
- (81) De Minister pleitte in de Kamercommissie voor het behoud van de term 'paritair orgaan' in plaats van 'paritaire comités', omdat zo de mogelijkheid open blijft om de betrokken subcomités te raadplegen. (Verslag, *Gedr. St.*, Kamer, 1989-90, nr. 975/10, 70.)
- (82) Bron : VEV-databank (situatie op 1 maart 1993).
- (83) Hier wordt bepaald dat de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van de deeltijdse arbeid tenminste vijftien uur bedraagt, zonder evenwel dertig uur te mogen overschrijden.
- (84) Deze CAO is enkel van toepassing op de werkgevers die minder dan 20 werklieden tewerkstellen. Voor deze werklieden is de één derde regel niet van toepassing, vanaf 1 januari 1991 tot 31 december 1993. Partijen hebben dus een tijdelijke afwijking aanvaard.



8. P.C. nr. 152 voor de gesubsidieerde inrichtingen van het vrij onderwijs (CAO 25 juni 1991, algemeen verbindend verklaard bij K.B. 26 september 1991, *B.S.*, 26 oktober 1991, 24145);
9. P.C. nr. 302 voor het hotelbedrijf (CAO 27 maart 1991, algemeen verbindend verklaard bij K.B. 25 november 1991, *B.S.*, 7 februari 1992, 2627);
10. P.C. nr. 303.03 voor de exploitatie van bioscoopzalen (CAO 29 januari 1992, Registratienr. 29737/co/303.3) (85);
11. P.C. nr. 311 voor de grote kleinhandelszaken (CAO 24 juni 1991, algemeen verbindend verklaard bij K.B. 5 maart 1993, *B.S.*, 12 mei 1993);
12. P.C. nr. 312 voor de warenhuizen (CAO 13 december 1989, algemeen verbindend verklaard bij K.B. 21 september 1990, *B.S.*, 20 december 1990, 23568, gewijzigd bij CAO 24 oktober 1990, algemeen verbindend verklaard bij K.B. 28 februari 1991, *B.S.*, 18 april 1991, 8110);
13. P.C. nr. 314 voor het kappersbedrijf en de schoonheidszorgen (CAO 18 mei 1992 tot vaststelling van de loon- en arbeidsvoorwaarden in de sektor van de fitness- en/of bodybuilding centra, Registratienr. 31158/co/314) (86);
14. P.C. nr. 320 voor de begrafenisondernemingen (CAO 25 juni 1987, algemeen verbindend verklaard bij K.B. 16 januari 1989, *B.S.*, 28 februari 1989, gewijzigd door de CAO 19 juni 1990, Registratienr. 25419/co/320);

#### 4. Sanctie

Wanneer de arbeidsovereenkomst prestaties vastlegt die lager liggen dan de grenzen die door of krachtens de WAO zijn vastgesteld, is het loon nochtans verschuldigd op basis van deze minimumgrenzen. (art. 11bis, negende lid WAO)

Wanneer de arbeidsovereenkomst van werknemer X een tewerkstelling vaststelt van 10 uur per week en de minimumgrens van de prestaties is 13 uur per week, dan moet de werkgever het loon betalen voor 13 uur.

## II. Minimumduur van elke werkperiode

### 1. Niet korter dan drie uur

De wetgever heeft eveneens vastgesteld dat de duur van elke werkperiode niet korter mag zijn dan drie uur. Deze duur kan echter ook gewijzigd worden door de Koning of door een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten overeenkomstig de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités (op ondernemingsvlak of in een paritair orgaan). De Koning kan daarenboven voorwaarden stellen aan de verdeling van prestaties in verschillende werkperiodes tijdens eenzelfde dag. (art. 21 Arbeidswet van 16 maart 1971, ingevoegd door art. 189 Programmawet 22 december 1989) (87)

- 
- (85) De afwijking geldt enkel voor de werknemers die de functie vervullen van kassier, operateur en onthaalpersoneel.
  - (86) Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers van wie de hoofdactiviteit bestaat uit de uitbating van een fitness- en of bodybuildingcentrum. Partijen komen overeen dat de minimum prestaties niet lager mogen liggen dan 2 uur per week voor de looncategorie 4. Deze afwijking zal het voorwerp worden van een afzonderlijke CAO die slechts geldig wordt na goedkeuring ervan door de Minister van Tewerkstelling en Arbeid.
  - (87) Deze bepaling geldt voor *alle* werknemers. Alde Domen stelt terecht dat er verschillende werkperiodes tijdens eenzelfde dag kunnen zijn (bijvoorbeeld 's morgens en 's avonds) en dat de werknemer telkens niet korter dan drie uur mag tewerkgesteld worden. Volgens Alde Domen mag men twee werkperiodes als één geheel beschouwen

Art. 21 van de Arbeidswet behoort tot Hoofdstuk III, Afdeling II 'Arbeidsduur' van de Arbeidswet. Deze bepaling is bijgevolg niet van toepassing op de personen die niet onder het toepassingsgebied van deze afdeling vallen, nl. :

- 1° de personen tewerkgesteld door het Rijk, de provincies, de gemeenten, de openbare instellingen die er onder ressorteren en de instellingen van openbaar nut, behoudens indien ze tewerkgesteld zijn door instellingen die een industriële of commerciële activiteit uitoefenen of door instellingen die geneeskundige, profylactische of hygiënische verzorging verlenen;
- 2° de werknemers verbonden door een arbeidsovereenkomst voor huisarbeiders;
- 3° de personen die werkzaam zijn in een familieonderneming waar gewoonlijk alleen bloedverwanten, aanverwanten of pleegkinderen arbeid verrichten onder het uitsluitend gezag van de vader, de moeder of de voogd;
- 4° de personen tewerkgesteld in een foeronderneming;
- 5° het varende personeel van de visserijbedrijven en het varende personeel tewerkgesteld aan werken van vervoer in de lucht;
- 6° de artsen, veeartsen, tandartsen en studenten-stagiairs die zich voorbereiden op de uitoefening van die beroepen;
- 7° de door de Koning aangewezen werknemers die een leidende functie uitoefenen of een vertrouwenspost bekleden;
- 8° de werknemers verbonden door een arbeidsovereenkomst voor dienstboden;
- 9° de handelsvertegenwoordigers. (art. 3, §1 en §3 Arbeidswet)

## 2. Afwijking bij koninklijk besluit

Bij K.B. van 18 juni 1990 tot vaststelling van de afwijkingen van de minimumgrens van de duur van de prestaties der werknemers (88) werd bepaald voor welke werknemers kan afgeweken worden van de grens van drie uur.

Dit besluit is van toepassing op de werknemers en de werkgevers die onderworpen zijn aan Hoofdstuk III, afdeling 2, van de Arbeidswet van 16 maart 1971.

Voor de volgende werknemers kan afgeweken worden van de grens van drie uur :

- 1° de werknemers die uitgesloten worden van het toepassingsgebied van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, met uitzondering van het paramedisch personeel dat tewerkgesteld wordt door instellingen of personen die geneeskundige, profylactische of hygiënische verzorging verlenen, alsmede van de apothekers;
- 2° de werknemers bedoeld in de artikelen 16 en 17 van het koninklijk besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders (89);
- 3° de werknemers aangeworven met een arbeidsovereenkomst gesloten vóór 9 januari 1990; (90)
- 4° de werklieden waarvan het werk er uitsluitend in bestaat de lokalen waarin hun werkgever voor beroepsdoeleinden gehuisvest is, schoon te maken. (art. 2) (91)

---

wanneer er tussen de twee werkperiodes een korte pauze voorkomt zoals de gebruikelijke middagpauze in de onderneming. Dit standpunt kan bijgetreden worden. (DOMEN, A., "Deeltijdse arbeid na de Programmawet van 22 december 1989", in *Sociaal Praktijkboek 1991-'92*, Sociale Dienst VEV (ed.), Antwerpen, Kluwer rechtswetenschappen, 1991, 63. Idem HERMANS, K., "Deeltijdse arbeid na de Programmawet van 22 december 1989", *Or.*, 1990, 164; M.v.T., *Gedr. St.*, Kamer, 1989-90, nr. 975/1, 63.)

(88) *B.S.*, 30 juni 1990, 13165.

(89) Het gaat hier om de volgende werknemers die niet onderworpen zijn aan de sociale zekerheid van de werknemers : werknemers die occasionele arbeid verrichten, d.w.z. arbeid voor de behoeften van de huishouding van de werkgever of van zijn gezin en voor zover die arbeid niet meer bedraagt dan acht uren per week bij één of verschillende werkgevers; personen die in de socio-culturele sector arbeid verrichten buiten de normale werkuren of tijdens de vakanties, voor zover deze tewerkstelling in de loop van een kalenderjaar 25 arbeidsdagen niet overschrijdt bij één of meer werkgevers.

(90) Het K.B. van 18 juni 1990 had uitwerking met ingang van 9 januari 1990 maar voor wat deze bepaling betreft (art. 2, 3°) hield het koninklijk besluit op van kracht te zijn op 30 juni 1990 (de datum van de publicatie ervan in het Belgisch Staatsblad !). (art. 3)

(91) De Nationale Arbeidsraad bracht een verdeeld advies uit over het ontwerp van dit koninklijk besluit. (Advies nr. 947 van 15 mei 1990) De werkgeversorganisaties meenden dat nog meer categorieën moesten toegevoegd worden, waarvoor de grens van drie uur niet zou gelden (o.a. de voltijdse werknemers, werkstudenten, actieve gepensioneerden, werknemers die ten gevolge van een arbeidsongeschiktheid onder de ziekte- en invaliditeitsverzekering - sector uitkeringen vallen en die met toestemming van de controlerende geneesheer opnieuw een beroepsbezigheid mogen uitoefenen doch met prestaties van minder dan drie uur

### 3. Afwijking in een collectieve arbeidsovereenkomst

De duur van elke werkperiode (d.w.z. minimum drie uur) kan ook gewijzigd worden door een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten overeenkomstig de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités (op ondernemingsvlak of in een paritair orgaan).

In de volgende sectoren werd reeds een collectieve arbeidsovereenkomst hierover gesloten (92) :

1. P.C. nr. 110 voor het wasserij-, ververij- en ontvettingsbedrijf (CAO 7 februari 1991, Registratienr. 27016/co/110, gewijzigd door CAO 20 mei 1992, Registratienr. 30504/co/110);
2. P.C. nr. 118 voor de voedingsnijverheid, met uitzondering van de industriële en ambachtelijke broodbakkerijen, de ambachtelijke banketbakkerijen, de ambachtelijke roomijsondernemingen en suikerbakkerijen, de consumptiesalons bij een kleinbanketbakkerij (CAO 14 maart 1991, algemeen verbindend verklaard bij K.B. 9 oktober 1991, *B.S.*, 26 november 1991, 26430);
3. P.C. nr. 118.03 van de industriële en ambachtelijke broodbakkerijen, de ambachtelijke banketbakkerijen, de ambachtelijke roomijsondernemingen en suikerbakkerijen, de consumptiesalons bij een kleinbanketbakkerij (CAO 14 maart 1991, algemeen verbindend verklaard bij K.B. 9 oktober 1991, *B.S.*, 26 november 1991, 26435);
4. P.C. nr. 121 voor de schoonmaak- en ontsmettingsondernemingen (CAO 20 juni 1990, algemeen verbindend verklaard bij K.B. 21 december 1990, *B.S.*, 25 januari 1991, 1643);
5. P.C. nr. 130 voor het drukkerij-, grafische kunst- en dagbladbedrijf, met uitsluiting van de Belgische dagbladen (CAO 30 november 1990, algemeen verbindend verklaard bij K.B. 23 september 1992, *B.S.*, 26 oktober 1992, 22772) (93);
6. P.C. nr. 140.01, nr. 140.02 en nr. 140.03 van de ondernemingen actief in het geregeld (openbare autobusdiensten), bijzonder geregeld (speciale autobusdiensten) en ongeregeld (autocarondernemingen) personenvervoer over de weg die ressorteren onder het Paritair comité voor het vervoer (CAO 17 juli 1991, algemeen verbindend verklaard bij K.B. 21 oktober 1991, *B.S.*, 18 december 1991, 28778);
7. P.C. nr. 152 voor de gesubsidieerde inrichtingen van het vrij onderwijs (CAO 25 juni 1991, algemeen verbindend verklaard bij K.B. 26 september 1991, *B.S.*, 26 oktober 1991, 24145);
8. P.C. nr. 302 voor het hotelbedrijf (CAO 27 maart 1991, algemeen verbindend verklaard bij K.B. 25 november 1991, *B.S.*, 7 februari 1992, 2627);
9. P.C. nr. 303.03 voor de exploitatie van bioscoopzalen (CAO 29 januari 1992, Registratienr. 29737/co/303.3) (94);

---

per dag, zelfstandigen die een bijkomstige beroepsactiviteit als loontrekkende uitoefenen, werknemers in dienst van de vrije beroepen en personen die les geven in de opleidingscentra van de Middenstand). De werknemersorganisaties daarentegen waren grotendeels akkoord met de ontwerp-tekst. Zij waren tegen afwijkingen voor elke andere categorie, behalve voor de werknemers die ten gevolge van een arbeidsongeschiktheid onder de ziekte- en invaliditeitsverzekering - sector uitkeringen vallen en die met toestemming van de controlerende geneesheer opnieuw een beroepsbezigheid mogen uitoefenen doch met prestaties van minder dan drie uur per dag.

(92) Bron : VEV-databank (situatie op 1 maart 1993).

(93) De minimumduur van de deeltijdse arbeid is hier bepaald op drie uur per gepresterde dag. Maar de arbeidsduur per gepresterde dag kan met niet meer worden onderbroken dan de overeenstemmende rustpauze voor de voltijdse werknemer van de onderneming. Dit is dus eigenlijk geen afwijking van de regel.

(94) De afwijking geldt enkel voor de werknemers die de functie vervullen van kassier, operateur en onthaalpersoneel. Elke werkperiode mag korter zijn dan drie uur, zonder minder dan één niet onderbroken uur te bedragen.

10. P.C. nr. 318 voor de diensten voor gezins- en bejaardenhelpsters (CAO 1 februari 1991 betreffende de minimumprestaties ten behoeve van de thuiszorg (voor de Vlaamse Gemeenschap), algemeen verbindend verklaard bij K.B. 10 oktober 1991, B.S., 3 december 1991, 27053) (95);
11. P.C. nr. 320 voor de begrafenisondernemingen (CAO 25 juni 1987, algemeen verbindend verklaard bij K.B. 16 januari 1989, B.S., 28 februari 1989, gewijzigd door de CAO 19 juni 1990, Registratienr. 25419/co/320).

#### 4. Sanctie

Als sancties bij niet naleving van de minimumduur voor elke werkperiode gelden de strafbepalingen bepaald in de Arbeidswet van 16 maart 1971. (art. 53, 2° en art. 54-59) Er kan ook een administratieve geldboete worden opgelegd. (96)

Een andere sanctie is door de wetgever niet vastgesteld, zodat geen recht bestaat op betaling van het loon voor drie uur. (97)

### III. De oproepcontracten

#### 1. Begripsomschrijving

Hierna zullen we de oproepcontracten analyseren en juridisch evalueren. Het kenmerk van oproepcontracten is dat de werknemer wordt opgeroepen door de werkgever wanneer er werk is. De werkgever bepaalt of, wanneer en hoelang de werknemer moet komen werken, met andere woorden de werkgever bepaalt de omvang van het werk. Er wordt geen vaste wekelijkse arbeidsduur en meestal ook geen gemiddelde arbeidsduur (en dus inkomen) overeengekomen. (98)

Allerlei vormen van oproepcontracten kunnen onderscheiden worden : o.a. contracten gesloten voor deeltijdse arbeid waarbij geen vaste wekelijkse arbeidsduur wordt overeengekomen maar waarbij deze van week tot week kan variëren tussen een beneden- en een bovengrens, afhankelijk van eenzijdige beslissingen van de werkgever (de wekelijkse arbeidsduur kan bijvoorbeeld variëren tussen nul uur en veertig uur per week); contracten waarbij wel een gemiddelde wekelijkse arbeidsduur bepaald wordt die dan over een periode van een aantal maanden of een jaar moet gerespecteerd worden; contracten waarbij de werknemer zeer laat verwittigd wordt (vaak de dag zelf of de avond voordien) wanneer en hoelang hij moet werken. (99)

Het was vooral door de invoering van dergelijke flexibele oproepcontracten in enkele grote bedrijven dat het debat hierover in België in een stroomversnelling geraakte, in de tweede helft van de jaren '80. Bijvoorbeeld bij *GB-INNO-BM* werden collectieve arbeidsovereenkomsten gesloten om dergelijke flexibele contracten te omkaderen. Ook het grootdistributiebedrijf *Makro* sloot een collectieve arbeidsovereenkomst om flexibele deeltijdse arbeid te kunnen invoeren.

In de sector van de bewakingsdiensten, onder andere door *Securitas* en *Acrim Security*, werd eveneens gewerkt met zogenaamde 'arbeidsovereenkomsten voor invaller' (100). Die overeenkomst bepaalde dat de werkgever de werknemer geen enkel aantal minimum prestatiedagen kon garanderen. De arbeids-

---

(95) De minimumduur van elke werkperiode op zaterdag is vastgelegd op twee uur.

(96) Art. 1, 1°, b) Wet 30 juni 1971 betreffende de administratieve geldboeten toepasselijk in geval van inbreuk op sommige sociale wetten.

(97) Sociale dienst VEV, *De sociale bepalingen van de programmawet*, 1990, 22; DOMEN, A., "Deeltijdse arbeid na de Programmawet van 22 december 1989", in *Sociaal Praktijkboek 1991-'92*, Sociale Dienst VEV (ed.), Antwerpen, Kluwer rechtswetenschappen, 1991, 66.

(98) SERROYEN, C., "Losse krachten", in *Flexibele Arbeid*, Tegenspraak Cahier 11, HUMBLET, P. en LENAERTS, L. (eds.), Antwerpen, Kluwer rechtswetenschappen, 1991, 75; CUYPERS, D., "Het vacatiecontract : enkele randbemerkingen bij een arrest", *Or.*, 1992, 45.

(99) SERROYEN, C., "Losse krachten", in *Flexibele Arbeid*, Tegenspraak Cahier 11, HUMBLET, P. en LENAERTS, L. (eds.), Antwerpen, Kluwer rechtswetenschappen, 1991, 75.

(100) Ook in de schoonmaakondernemingen werd de 'arbeidsovereenkomst voor invaller' gebruikt, bijvoorbeeld bij SECURICLEAN.

overeenkomst verbond de partijen slechts op basis van de door hen aanvaarde plannings. Die plannings werden beschouwd als aanvaard telkens zij naar de werkgever, ondertekend voor akkoord, werden teruggestuurd door de werknemer. Volgens de werkgevers werd hiermee bedoeld dat de invaller, in functie van de noodwendigheden van de dienst, bij tussenpozen een werkplan werd voorgesteld, dat hij vrij kon weigeren of aanvaarden. Enkel het werkplan was bindend voor de partijen na ondertekening en er werd dus in feite gewerkt met opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor een bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk. De werknemers hadden geen enkele zekerheid over het aantal uren dat ze elke maand zouden moeten werken en dus evenmin over hun inkomen.

Ook de *Belgische P.M.U.*, de organisator van de weddenschappen op paardenwedrennen in België, had een aantal bedienden die werkten met een zogenaamde 'vacatieovereenkomst'. De vacatiebediende verbond zich ertoe de oproep te beantwoorden die de P.M.U. tot hem zou richten, voor de paarderennen waarvan hij de organisatie waarnam. Ook in deze overeenkomst werd bepaald dat de werkgever (P.M.U.) de bediende kon oproepen volgens de noodwendigheden van de dienst en dat hij geen enkele verbintenis aanging wat het aantal oproepingen betreft. Er werd dus geen minimum aantal oproepingen gegarandeerd. Partijen sloten een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

Ook in de horeca, de schoonmaakdiensten, grote kledingzaken, restaurantketens, ziekenhuizen enz. werden oproepcontracten gesignaleerd. (101)

## **2. Juridische evaluatie**

### **2.a. Arbeidsovereenkomst**

De vraag kan worden gesteld of dergelijke flexibele arbeid in het kader van een oproepcontract verzoenbaar is met het bestaan van een arbeidsovereenkomst?

Voor het bestaan van een arbeidsovereenkomst moeten volgende wezenselementen verenigd zijn: de werknemer moet zich verbinden, tegen loon, onder gezag van een werkgever arbeid te verrichten. (102) Er moet dus niet noodzakelijk regelmatig werk overeengekomen zijn opdat er sprake zou kunnen zijn van een arbeidsovereenkomst. Het kan wisselvallig en onregelmatig werk zijn. (103)

### **2.b. Raamovereenkomst**

Sommige werkgevers die een oproepcontract sloten stelden echter dat dit slechts een 'raamovereenkomst' was, die los stond van de eigenlijke arbeidsovereenkomst. Maar dat betekende dat zij dan nadien de 'concrete' arbeidsovereenkomsten moesten sluiten ter uitvoering van de niet-bindende 'raamovereenkomst'. De jure et de facto was er dan sprake van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor een bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk. (104)

Voor het bestaan van dergelijke arbeidsovereenkomsten is echter een geschrift vereist, uiterlijk op het tijdstip van de indiensttreding. Is er geen geschrift dan gelden dezelfde voorwaarden als voor de arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd (105)

Bovendien is ook artikel 10 van de WAO van toepassing. Opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor een bepaalde tijd worden verondersteld een overeenkomst voor onbepaalde tijd te zijn, tenzij er een onderbreking is toe te schrijven aan de werknemer of tenzij de werkgever bewijst dat deze overeenkomsten gerechtvaardigd waren wegens de aard van het werk of wegens andere wettige redenen. (106) De

---

(101) Zie SERROYEN, C., "Losse krachten", in *Flexibele Arbeid*, Tegenspraak Cahier 11, HUMBLET, P. en LENAERTS, L. (eds.), Antwerpen, Kluwer rechtswetenschappen, 1991, 76-79.

(102) Zie ENGELS, C., *Het ondergeschikt verband naar Belgisch arbeidsrecht*, Brugge, Die Keure, 1989, 25-28 en 238.

(103) Arbrb. Antwerpen, 3 oktober 1978, *R.W.*, 1978-79, k. 1851.

(104) CUYPERS, D., "Het vacatiecontract: enkele randbemerkingen bij een arrest", *Or.*, 1992, 46-47.

(105) Art. 9, eerste en tweede lid WAO. De schriftelijke vaststelling is niet vereist in de bedrijfstakken en voor de categorieën van werknemers waarvoor die vorm van arbeidsovereenkomst toegestaan is ingevolge een collectieve arbeidsovereenkomst die door de Koning algemeen verbindend is verklaard. (art. 9, laatste lid WAO) Cf. Deel I. Arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk, Hoofdstuk II. Vorm.

(106) Cf. voor een analyse van de rechtspraak, Deel I. Arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk, Hoofdstuk III., III., 5.

Programmawet van 22 december 1989 heeft de bepalingen van artikel 10 van de WAO ook uitdrukkelijk van toepassing verklaard op opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor een duidelijk omschreven werk. (107)

Artikel 188 van de Programmawet van 22 december 1989 heeft de Koning bovendien gemachtigd om de gevallen te bepalen waarin het vermoeden van artikel 10 van de WAO niet meer kan weerlegd worden door de werkgever. De bedoeling was hiermee het absolute verbod van oproepcontracten mogelijk te maken. (108) Dit Koninklijk Besluit is er echter nog altijd niet. Volgens C. Serroyen was de concrete aanleiding voor deze bepaling wellicht het arrest van het Arbeidshof te Luik inzake een bewakingsagent-invalleur bij Securitas, waarbij zowel het onvoorzienbare karakter van de bewakingsopdrachten als het belang van de werknemer als wettige redenen aanvaard werden. (109)

Ten slotte moet voor elke arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk dan nog bekeken worden of ze gesloten werd voor voltijdse of deeltijdse arbeid, en moet aan de wettelijke bepalingen terzake worden voldaan. (110)

## 2.c. Oproepcontract en notie deeltijdse arbeid

Nam men echter aan dat het bij een oproepcontract om de ononderbroken uitvoering van één arbeidsovereenkomst ging, dan moest vervolgens de vraag gesteld worden of het wel om een arbeidsovereenkomst gesloten voor deeltijdse arbeid ging.

Sommige rechtspraak stelde dat het om occasionele arbeid ging, om gelegenhedswerk, om een onregelmatige dienstbetrekking, die niet voldeed aan de definitie van deeltijdse arbeid, nl. "arbeid die regelmatig en vrijwillig gedurende een kortere periode dan de normale periode wordt verricht" (111). (112) De Nationale Arbeidsraad formuleerde deze definitie van deeltijdse arbeid in 1981 en verwees

- 
- (107) Cf. Deel I. Arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk, Hoofdstuk III., II., 1.-3.  
Zie Arbrb. Antwerpen, 3 oktober 1978, *R.W.*, 1978-79, k. 1851.
- (108) M.v.T., *Gedr. St.*, Kamer, 1989-90, nr. 975/1, 63. Volgens de Minister van Tewerkstelling en Arbeid wilde men het verbod mogelijk maken van oproepcontracten, die in werkelijkheid vaak weinig respect tonen voor het recht van de werknemers op een minimum aan werkzekerheid. (Verslag, *Gedr. St.*, Kamer, 1989-90, nr. 975/10, 45.)
- (109) Arbh. Luik, 9 januari 1989, A.R. 747/48 geciteerd door SERROYEN, C., "Losse krachten", in *Flexibele Arbeid*, Tegenspraak Cahier 11, HUMBLET, P. en LENAERTS, L. (eds.), Antwerpen, Kluwer rechtswetenschappen, 1991, 83.
- (110) CUYPERS, D., "Het vacatiecontract : enkele randbemerkingen bij een arrest", *Or.*, 1992, 47.
- (111) Zie commentaar bij art. 1 CAO nr. 35 van 27 februari 1981 betreffende sommige bepalingen van het arbeidsrecht ten aanzien van de deeltijdse arbeid, algemeen verbindend verklaard bij K.B. 21 september 1981, *B.S.*, 6 oktober 1981, 12458.
- (112) Arbh. Gent, 19 mei 1989, *R.W.*, 1989-90, 472, *J.T.T.*, 1989, 437. In casu was een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd gesloten en werd bepaald dat de tewerkstelling kon variëren van nul tot veertig uur per week. De verkoopster moest zich aanbieden wanneer de werkgever hierom verzocht (minstens één dag op voorhand). Volgens het Arbeidshof voldeed deze tewerkstelling niet aan het begrip 'regelmatig' en was ze niet onderworpen aan de bepalingen betreffende de deeltijdse arbeid. Het Arbeidshof te Gent besliste ook dat de tewerkstelling hier afhing van de wil van de werkgever. Het ging dus om een louter potestatieve voorwaarde (zie art. 1174 B.W.) die de nietigheid van de verbintenis tot gevolg had aan de kant van de schuldenaar (werkgever). Het Arbeidshof stelde dat die verbintenis tegenover de werknemer niet nietig was. (Op dit punt werd het arrest verbroken door Cass., 27 mei 1991, *Soc. Kron.*, 1992, 28 : "wanneer de verbintenis van de werkgever om werk te verstrekken aangegaan werd onder een louter potestatieve voorwaarde, de niet-uitvoering door de werknemer van de verbintenis arbeid te presteren geen grond kan opleveren voor een vordering tot schadevergoeding wegens contractbreuk".) Het Arbeidshof te Gent stelde nog dat de werknemer in casu 40 uur ter beschikking was van de werkgever en recht had op het loon voor 40 uur.  
Arbh. Gent, 15 januari 1990 verbr. Cass., 16 maart 1992, *R.W.*, 1992-93, 401. In casu oordeelde het Arbeidshof te Gent dat de arbeidsovereenkomst geen deeltijdse overeenkomst was maar een "onvolledige tewerkstelling met arbeid op ongeregelde tijdstippen afhangende van de oproepingen van de werkgever". Ook hier kon de tewerkstelling variëren van nul tot veertig uur per week. Het Arbeidshof oordeelde dat de werknemer recht had op loon alsof zij tot haar ontslag voltijds zou zijn tewerkgesteld geweest. Op dit laatste punt werd het arrest verbroken door het Hof van Cassatie : "Dat, behoudens afwijkende wettelijke of contractuele regeling, de werknemer geen aanspraak op loon heeft voor de periode gedurende welke hij, zelfs door toedoen van de werkgever, geen arbeid verricht; Dat de appelrechters uit de omstandigheid dat de verbintenis van de werkgever werk te verschaffen zonder voorwerp was en dat het beding dat aan de werkgever de mogelijkheid bood op elk ogenblik de werknemer al dan niet op te roepen, nietig zou zijn, niet vermochten af te leiden dat verweerster voor een volledige dienstbetrekking moest worden betaald".  
Arbh. Brussel, 23 januari 1991, *Informatiebulletin Ver. der erkende sociale secretariaten voor werkge-*

hierbij naar de door het Internationaal Arbeidsbureau geformuleerde beginselen. (cf. supra hoofdstuk I, I.)

Waar de rechtspraak vooral problemen rond maakte, was de voorwaarde 'regelmatig'. Volgens de definitie van het Internationaal Arbeidsbureau moet de tewerkstelling regelmatig zijn ("regular"), dit wil zeggen dat een formele, continue arbeidsrelatie bestaat ("that is a formal, continuing employment relationship exists"). (113) Welnu, wanneer bij een oproepcontract aangenomen wordt dat het om de ononderbroken uitvoering van één arbeidsovereenkomst gaat (bijvoorbeeld een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd), dan is er een formele, continue arbeidsrelatie.

Volgens C. Serroyen is het nu zo dat, zelfs indien zou aangenomen worden dat de 'oude' definitie van deeltijdse arbeid niet de onregelmatige afwisseling van periodes met en zonder werk zou omvatten, quod nego, deze definitie in elk geval impliciet gewijzigd is door de Programmawet van 22 december 1989. Met de invoering van de flexibele deeltijdse arbeidsregeling (gemiddelde wekelijkse arbeidsduur) worden de 'onregelmatige dienstbetrekking' en 'de niet regelmatig terugkerende prestaties' precies mogelijk gemaakt in het kader van de reglementering betreffende de deeltijdse arbeid. (114)

## **2.d. Arbeidsovereenkomst voor deeltijdse arbeid in de vorm van een oproepcontract, vóór de Programmawet van 22 december 1989**

Wanneer het oproepcontract een arbeidsovereenkomst gesloten voor deeltijdse arbeid was, was een dergelijke inzet van werknemers, meestal volgens willekeurige arbeidstijdregelingen (eenzijdig bepaald door de werkgever), vóór de Programmawet van 22 december 1989 wettelijk onmogelijk. (115)

De geschreven individuele arbeidsovereenkomst gesloten voor deeltijdse arbeid moest immers de overeengekomen deeltijdse arbeidsregeling (de vaste wekelijkse arbeidsduur) en het werkrooster vermelden. Alleen het werkrooster kon variabel zijn. (art. 11bis, tweede en derde lid WAO) Wanneer concreet de wekelijkse arbeidsduur kon variëren tussen bijvoorbeeld nul uur en veertig uur, was er geen vaste wekelijkse arbeidsduur bepaald. (116)

---

vers, 1991, afl. 4, 1, *T.S.R.*, 1991, 212. In casu ging het om een 'vacatie-bediende' bij de P.M.U. en er werd beslist "dat appelant noch deeltijdse arbeidsprestaties leverde in de zin van art. 2 van de CAO nr. 35, noch arbeidsprestaties leverde volgens een variabel uurrooster volgens art. 3 van dezelfde overeenkomst, vermits er door partijen geen overeenkomst werd getekend met bepaling van de wekelijkse arbeidsduur en dat appelant overigens op uitnodiging werkte en niet bij voorbaat de dagprestaties kende die hij moest nakomen". Bijgevolg kon de bediende zich niet beroepen op art. 9 van de CAO nr. 35 (gelijk loon voor gelijk werk in verhouding tot zijn arbeidsduur).

Arbrb. Brussel, 25 april 1989, *R.A.B.*, 1989, 268. In casu werd beslist dat de schoonmaker en klusjesman in het Heizelpaleis te Brussel, aangeworven met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd met een variabel uurrooster volgens de behoeften van de dienst (maximum 38 uur per week, geen minimumduur gewaarborgd), occasionele arbeid verrichtte en dat de CAO nr. 35 van 27 februari 1981 betreffende deeltijdse arbeid niet van toepassing was.

Idem adv. O.M. bij Arbrb. Brugge, 28 december 1989, *Soc. Kron.*, 1990, 391-393. In casu voorzag de arbeidsovereenkomst een arbeidsduur van 1 uur tot 40 uur per week. Dit was een onregelmatige arbeidsduur en dus was er geen sprake van 'deeltijdse arbeid' maar van een 'onbepaalde tewerkstelling naargelang van de wensen van de werkgeefster', aldus het Openbaar Ministerie. Het Openbaar Ministerie besloot wel dat hiervoor in het Belgisch arbeidsrecht (nog ?) geen wettelijke basis voorhanden was.

Idem BLANPAIN, R. en SIMOENS, D., "Deeltijdse arbeid", in *Arbeidsrecht*, BLANPAIN, R. (ed.), Brugge, Die Keure, losbl., II-9bis, 12. ("Overeenkomsten waarbij een werknemer op elk ogenblik kan worden opgeroepen is geen deeltijdse arbeid.")

(113) ILO, *Part-time work*, Conditions of work digest vol. 8, nr. 1, Genève, 1989, 3.

(114) SERROYEN, C., "Losse krachten", in *Flexibele Arbeid*, Tegenspraak Cahier 11, HUMBLET, P. en LENAERTS, L. (eds.), Antwerpen, Kluwer rechtswetenschappen, 1991, 88-89.

Wel kan volgens C. Serroyen worden aanvaard dat gelegenheidswerk, seizoenarbeid en tijdelijke arbeid uitgesloten blijven, behalve wanneer er tijdens deze periodes van tewerkstelling korter dan normaal wordt gewerkt. Idem ILO, *Part-time work*, Conditions of work digest vol. 8, nr. 1, Genève, 1989, 4 ("A second problem concerns casual, seasonal and temporary workers. These workers usually work shorter hours on an annual basis, which is increasingly the reference period for hours of work in law and collective agreements. Yet they are not part-time workers in the usual sense unless they work shorter hours during their periods of employment."); TAQUET en WANTIEZ, "De reglementering van de deeltijdse arbeid", *Arbbl.*, 1981, 315.

(115) Idem HERMANS, K., "Deeltijdse arbeid na de Programmawet van 22 december 1989", *Or.*, 1990, 164-165.

(116) Arbrb. Brugge, 28 december 1989, *Soc. Kron.*, 1990, 390.

HERMANS, K., "Deeltijdse arbeid na de Programmawet van 22 december 1989", *Or.*, 1990, 165; FISCHER, L., "Le point sur le régime de travail à temps partiel", *Or.*, 1990, 181; DOMEN, A., "Deeltijdse

Daarnaast verbood artikel 38bis van de Arbeidswet van 16 maart 1971 de tewerkstelling van werknemers buiten de arbeidstijdregelingen die in het arbeidsreglement worden vermeld. (117) Deze bepaling werd ook meestal in de praktijk overtreden. (118)

Op basis van artikel 20bis van de Arbeidswet (119) konden de werkgevers wel bij collectieve arbeidsovereenkomst de flexibele werkweek (waarbij de weekgrens berekend werd als een gemiddelde per jaar) invoeren, maar dan enkel binnen bepaalde grenzen. Hiervoor moest de werkgever dus wel een akkoord bereiken met de vertegenwoordiger(s) van één of meer representatieve werknemersorganisaties. (art. 5 Wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités) (120)

## **2.e. Arbeidsovereenkomst voor deeltijdse arbeid in de vorm van een oproepcontract, na de Programmawet van 22 december 1989**

Door de invoering van de variabele, gemiddelde wekelijkse arbeidsduur door de Programmawet van 22 december 1989 werden eigenlijk bepaalde 'min-max-contracten' gelegaliseerd. Vóór de Programmawet van 22 december 1989 moest er een vaste wekelijkse arbeidsduur zijn en kon alleen het werkrooster variëren. Sinds de Programmawet van 22 december 1989 is het de werkgevers ook toegestaan deeltijdse arbeidsovereenkomsten te sluiten met een variabele wekelijkse arbeidsduur, zonder dat hierover een collectieve arbeidsovereenkomst moet worden gesloten. (art. 11bis, derde lid WAO) (121)

Volgens C. Serroyen wordt de deeltijdse arbeid daarmee sterk geflexibiliseerd. Hij wijst er evenwel op dat de nieuwe overloonsregeling voor deeltijdse werknemers (cf. infra hoofdstuk V., III., 2.) een te sterke variatie van de wekelijkse arbeidsduur ontmoedigt. (122)

Ter bescherming van de deeltijdse werknemers voert de Programmawet van 22 december 1989 ook de één derde-regel in (behoudens afwijkingen). De (gemiddelde) wekelijkse arbeidsduur mag dus niet lager liggen dan één derde van de wekelijkse arbeidsduur van de voltijds tewerkgestelde werknemers. Dit zou tot een sterke vermindering van het aantal mini-contracten moeten leiden. (123) Het maakt ook 'nuluren-contracten' onmogelijk.

Daarnaast wordt het de werkgevers verboden nog werknemers in te zetten voor prestaties korter dan drie uur (behoudens afwijkingen). Werknemers mogen derhalve niet meer opgeroepen worden voor een werkperiode van één of twee uur.

Het toezicht op de prestaties van deeltijdse werknemers wordt eveneens sterk uitgebreid. (124) Ook de bepaling van artikel 38bis van de Arbeidswet van 16 maart 1971, dat de tewerkstelling van werknemers

---

arbeid na de Programmawet van 22 december 1989", in *Sociaal Praktijkboek 1991-'92*, Sociale Dienst VEV (ed.), Antwerpen, Kluwer rechtswetenschappen, 1991, 68-69.

(117) Zie ook art. 6, 1° Wet 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen.

(118) Zie Arbrb. Antwerpen, 3 oktober 1978, *R.W.*, 1978-79, k. 1851.

(119) Art. 20bis van de Arbeidswet werd ingevoerd door de Herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen, *B.S.*, 24 januari 1985. Zie VANACHTER, O., "De grenzen van de arbeidstijd", in *Arbeidsrecht en flexibiliteit. De Sociale Herstellwet 1985*, Reeks Sociaal Recht nr. 27, VRANKEN, M. (ed.), Antwerpen, Kluwer rechtswetenschappen, 1985, 76-80.

(120) Verbond van Belgische Ondernemingen, *Deeltijdse arbeid*, Brussel, 1986, 62-66; SERROYEN, C., "Losse krachten", in *Flexibele Arbeid*, Tegenspraak Cahier 11, HUMBLET, P. en LENAERTS, L. (eds.), Antwerpen, Kluwer rechtswetenschappen, 1991, 90.

(121) BOTTERMAN, C., "Grondige aanpak van de deeltijdse arbeid : perestroika zonder glasnost?", *Kijk Uit*, 1990, nr. 1, 9.

(122) SERROYEN, C., "Losse krachten", in *Flexibele Arbeid*, Tegenspraak Cahier 11, HUMBLET, P. en LENAERTS, L. (eds.), Antwerpen, Kluwer rechtswetenschappen, 1991, 90-91.

(123) SERROYEN, C., "Losse krachten", in *Flexibele Arbeid*, Tegenspraak Cahier 11, HUMBLET, P. en LENAERTS, L. (eds.), Antwerpen, Kluwer rechtswetenschappen, 1991, 89.

(124) Cf. infra hoofdstuk IV. "Bij ontstentenis van openbaarmaking van de werkroosters, zoals bedoeld in de artikelen 157 tot 159, worden de werknemers vermoed hun prestaties te hebben verricht in het kader van een arbeidsovereenkomst voor voltijdse arbeid zonder dat het bewijs van het tegendeel kan aangebracht worden." (art. 171, tweede lid Programmawet 22 december 1989) Een gevolg van deze bepaling is dat de werknemers, met een contract waarin de werkgever zich het recht voorbehoudt de werknemer op willekeurige tijdstippen in te zetten en geen gemiddelde wekelijkse arbeidsduur werd overeengekomen, voortaan een voltijds loon kunnen opeisen, als aanvaard wordt dat zij verbonden waren door een arbeidsovereenkomst gesloten voor deeltijdse arbeid. De arbeidsovereenkomst werd dan immers niet schriftelijk vastgesteld overeenkomstig artikel 11bis van de WAO. (zie art. 157 Programmawet 22 december 1989)



buiten de arbeidstijdregelingen die in het arbeidsreglement worden vermeld verboden is, blijft gelden. (125)

Ons inziens kan uit wat voorafgaat besloten worden, dat bepaalde oproepcontracten voor deeltijdse arbeid door de Programmawet van 22 december 1989 gelegaliseerd zijn, namelijk deze waarbij een gemiddelde wekelijkse arbeidsduur wordt overeengekomen gelijk aan minimum één derde van de wekelijkse arbeidsduur van de voltijds tewerkgestelde werknemers (behoudens afwijkingen bij K.B. of CAO), mits voldaan wordt aan alle andere wettelijke voorwaarden. (126)

## **Hoofdstuk IV. Toezicht op de prestaties van de deeltijdse werknemers**

### **I. Inleiding**

Bij de voorbereiding van de Programmawet van 22 december 1989 (127) stelde de Minister van Tewerkstelling en Arbeid dat deeltijds tewerkgestelde werknemers meer uren kunnen presteren dan aanvankelijk met hun werkgever werd overeengekomen. Deze bijkomende uren zijn echter zeer moeilijk terug te vinden, zodat er een reëel gevaar bestaat dat op het loon voor deze bijkomende uren geen sociale of fiscale inhoudingen gebeuren en dat het dus gaat om zwartwerk. Veel (onvrijwillig) deeltijds tewerkgestelde werknemers ontvangen daarenboven nog aanvullende werkloosheidsuitkeringen zodat, in geval van cumulatie met arbeidsprestaties, deze uitkeringen onrechtmatig worden ontvangen. De Minister wilde een einde stellen aan deze praktijken, door een betere kijk op de werkelijk verrichte prestaties mogelijk te maken. (128)

De volgende maatregelen kaderden duidelijk in het streven naar een budgettair evenwicht van de Regering. De Regering wilde de cumulatie van inkomen uit arbeid met werkloosheidsuitkeringen beperken. (129)

### **II. Bekendmaking van de werkroosters van de deeltijdse werknemers**

De artikelen 157 tot 159 van de Programmawet van 22 december 1989 (130) moeten het mogelijk maken de gewone prestaties van de deeltijds tewerkgestelde werknemers beter te kennen. Zij leggen geen bijkomende verplichting op maar regelen de openbaarmaking van bepalingen die in de arbeidsreglementering al bestaan. (131)

De Programmawet van 22 december 1989 stelt dat een afschrift van de arbeidsovereenkomst gesloten voor deeltijdse arbeid of een uittreksel van die arbeidsovereenkomst met de werkroosters en met de identiteit van de deeltijdse werknemer waarop deze van toepassing zijn, alsmede zijn handtekening en die van de werkgever, moet worden bewaard op de plaats waar het arbeidsreglement kan geraadpleegd worden met toepassing van artikel 15 van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen. (art. 157 Programmawet 22 december 1989)

---

Idem SERROYEN, C., "Losse krachten", in *Flexibele Arbeid*, Tegenspraak Cahier 11, HUMBLET, P. en LENAERTS, L. (eds.), Antwerpen, Kluwer rechtswetenschappen, 1991, 89-90.

(125) Zie ook art. 6, 1° Wet 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen.

(126) Zie SERROYEN, C., "Losse krachten", in *Flexibele Arbeid*, Tegenspraak Cahier 11, HUMBLET, P. en LENAERTS, L. (eds.), Antwerpen, Kluwer rechtswetenschappen, 1991, 94-95; MAINGAIN, B., "Le travail à temps partiel. La loi-programme du 22 décembre 1989 et ses arrêtés d'exécution", *J.T.T.*, 1991, 222; HERMAN, J., "Arbeidsrechtelijke aspecten van atypische arbeid", in *Wie werkt nog van 9 tot 5?*, Documentatie Studiedag, Gent, Associare Universiteit Gent, 29 november 1991, 35-46.

(127) *B.S.*, 30 december 1989, 21382.

(128) *M.v.T., Gedr. St.*, Kamer, 1989-90, nr. 975/1, 59.

(129) *Verslag, Gedr. St.*, Kamer, 1989-90, nr. 975/10, 42 en 44.

De heer Geysels merkte tijdens het debat in de Kamer van Volksvertegenwoordigers op, dat van de 204.000 onvrijwillig deeltijdsen om aan de werkloosheid te ontsnappen 61 % minder dan 10.000 frank werkloosheidsuitkering ontving en 31 % minder dan 5000 frank per maand. (*Hand.*, Kamer, G.Z. 1989-90, 7 december 1989, 753.)

(130) *B.S.*, 30 december 1989, 21382.

(131) *M.v.T., Gedr. St.*, Kamer, 1989-90, nr. 975/1, 59.

Wanneer de arbeidsregeling van de deeltijdse werknemer georganiseerd is volgens een *cyclus*, waarvan de werkroosters werden opgenomen in het arbeidsreglement en die over meer dan een week is gespreid, moet op elk tijdstip kunnen vastgesteld worden wanneer de *cyclus* begint. Onder *cyclus* moet verstaan worden de opeenvolging van dagelijkse werkroosters in een vaste orde die bepaald wordt door het arbeidsreglement. Bij ontstentenis ervan (132) moet de werkgever de verplichtingen naleven, die gelden bij een variabel werkrooster (cf. infra). (art. 158 Programmawet 22 december 1989) (133)

Wanneer het *werkrooster variabel* is in de zin van artikel 11bis, derde lid WAO, zullen de dagelijkse werkroosters tenminste vijf werkdagen vooraf door aanplakking van een gedateerd bericht door de werkgever, zijn aangestelden of lasthebbers, in de lokalen van de onderneming op de plaats bedoeld bij artikel 15 van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen, ter kennis van de betrokken werknemers moeten worden gebracht. De termijn van vijf werkdagen kan worden gewijzigd door een in een Paritair Comité gesloten collectieve arbeidsovereenkomst die bij koninklijk besluit algemeen verbindend werd verklaard. (134)

Dit bericht moet voor iedere deeltijdse werknemer afzonderlijk het werkrooster bepalen. Dit bericht moet gedurende één jaar bewaard worden, te rekenen vanaf de dag waarop het werkrooster ophoudt van kracht te zijn. (art. 159 Programmawet 22 december 1989)

De werkgever, zijn aangestelden of lasthebbers die de maatregelen tot bekendmaking bedoeld bij de artikelen 157 en 159 niet naleven worden strafrechtelijk gesanctioneerd. (135) De werkgever riskeert ook een administratieve geldboete. (136)

### III. Toezicht op de afwijkingen op het normale werkrooster van de deeltijdse werknemers

De artikelen 160 tot 169 van de Programmawet van 22 december 1989 hebben ten doel de bijkomende uren die door de deeltijdse werknemer buiten zijn normaal werkrooster worden verricht, vast te kunnen stellen. (137)

- 
- (132) De Raad van State suggereerde om in plaats van 'Bij ontstentenis ervan' duidelijkheidshalve te schrijven 'Wanneer dit tijdstip niet kan worden vastgesteld,...' (*wanneer de cyclus begint*). (Adv. R.v.St., *Gedr. St.*, Kamer, 1989-90, nr. 975/2, 188.)
- (133) De Minister gaf als voorbeeld van een *cyclus* : een werknemer die gemiddeld 16 uur per week tewerkgesteld wordt volgens een vaststaande *cyclus* die altijd de eerste week begint met een prestatie van 14 uur (maandag en dinsdag 4 uur en vrijdag 6 uur) en altijd de tweede week eindigt met een prestatie van 18 uur (woensdag, donderdag en vrijdag 6 uur). (M.v.T., *Gedr. St.*, Kamer, 1989-90, nr. 975/1, 60.)
- (134) Zie P.C. nr. 110 voor het wasserij-, ververij- en ontvettingsbedrijf (CAO 7 februari 1991, Registratienr. 27016/co/110, gewijzigd door CAO 20 mei 1992, Registratienr. 30504/co/110) waar bepaald wordt dat de termijn van vijf werkdagen kan worden teruggebracht tot minstens 24 uur.  
Zie P.C. nr. 121 voor de schoonmaak- en ontsmettingsondernemingen (CAO 20 juni 1990, algemeen verbindend verklaard bij K.B. 21 december 1990, *B.S.*, 25 januari 1991, 1643) waar bepaald wordt dat de termijn van vijf dagen slechts van toepassing is wanneer de reden die het variabele uurrooster motiveert vijf dagen voor de prestatie bekend is. In de andere gevallen moet de aanplakking gebeuren ten laatste 24 uur nadat de werkgever de reden van een wijziging heeft kunnen ter kennis nemen. In die gevallen zullen de werkuren slechts met instemming van de werknemer worden verricht.  
Zie P.C. nr. 145.07 voor de Paddestoelen- en truffelteelt (CAO 4 april 1991, Registratienr. 28003/co/145) waar bepaald wordt dat, voor de werkgevers die minder dan 20 werklieden tewerkstellen en waarvan de hoofdactiviteit bestaat in het telen van champignons, de termijn van vijf dagen slechts van toepassing is wanneer de reden die het variabele uurrooster motiveert vijf dagen voor de prestatie bekend is. In de andere gevallen moet de aanplakking gebeuren ten laatste 24 uur nadat de werkgever de reden van een wijziging heeft kunnen ter kennis nemen. De werkgever zal evenwel rekening houden met een kennisgevingstermijn van tenminste 12 uur vóór de prestatie een aanvang moet nemen.  
Zie P.C. nr. 217 voor de casinobedienden (CAO 10 februari 1992, algemeen verbindend verklaard bij K.B. 4 mei 1992, *B.S.*, 10 juni 1992, 13273) waar bepaald wordt dat voor de werkgevers die ressorteren onder dit Paritair comité met uitzondering van de casino's van Blankenberge, Middelkerke, Oostende, Chaudfontaine, Dinant en Spa, de termijn van vijf werkdagen wordt teruggebracht tot 1 werkdag.
- (135) Art. 172, 4°, a) Programmawet 22 december 1989, *B.S.*, 30 december 1989.
- (136) Art. 1, 34°, d), 1) Wet 30 juni 1971 betreffende de administratieve geldboeten toepasselijk in geval van inbreuk op sommige sociale wetten.
- (137) M.v.T., *Gedr. St.*, Kamer, 1989-90, nr. 975/1, 60.

De werkgever die deeltijdse werknemers tewerkstelt moet over een document beschikken waarin alle afwijkingen op de werkroosters, bedoeld in de artikelen 157 tot 159 van de Programmawet van 22 december 1989, moeten worden opgetekend. (art. 160 Programmawet 22 december 1989) (138)

Volgens de Minister van Tewerkstelling en Arbeid vraagt deze verplichting geen buitengewone inspanning, aangezien het document enkel moet worden bijgehouden wanneer er effectief bijkomende uren worden gepresteerd. (139)

De werkgever die deeltijdse werknemers tewerkstelt en die over een geschikt register beschikt waarin het juiste uur waarop de werknemer het werk aanvangt en eindigt, alsmede het begin en het einde van de rustpauzen zijn vermeld, moet het in artikel 160 bedoelde document niet bijhouden. De in dit register ingeschreven gegevens moeten vermeld zijn op het tijdstip zelf van de aanvang en het einde van de arbeidsdag en van de rustpauzen. (art. 165 Programmawet 22 december 1989) Voor de ondernemingen die dus reeds beschikken over een betrouwbaar middel om de prestaties te controleren, komt er geen enkele nieuwe verplichting bij.

Telkens wordt afgeweken van de werkroosters moet in het controledocument bedoeld in art. 160 van de Programmawet van 22 december 1989, naast de naam van de werknemer en de datum, worden aangeduid :

- a) het beginuur en het einduur van het werk, wanneer de prestaties beginnen na of eindigen vóór het uur voorzien in het werkrooster; deze vermeldingen moeten aangeduid worden in het eerste geval bij het begin van de prestaties en in het tweede geval bij het einde van de prestaties;
- b) het begin van de prestaties, hun einde en de rustpauzes, in geval van prestaties uitgevoerd *buiten* de werkroosters bedoeld bij de artikelen 157 tot 159; deze vermeldingen moeten respectievelijk aangeduid worden op het ogenblik dat deze prestaties beginnen, op het ogenblik dat ze eindigen en bij het begin en het einde van elke rustpauze. (art. 161 Programmawet 22 december 1989) (140)

De Koning moest de vorm van dit document bepalen, evenals de vermeldingen die het moet bevatten en alle andere nadere regels betreffende het bijhouden van de documenten en het functioneren van de apparaten. (art. 169 Programmawet 22 december 1989) Deze bepaling werd uitgevoerd bij K.B. van 8 maart 1990 (141).

Hierin werd bepaald dat het document bedoeld bij artikel 160 moet opgesteld worden volgens het model in bijlage en dat het, naast de bepalingen vermeld in art. 161 van de Programmawet 22 december 1989 (cf. *supra*), de volgende vermeldingen moet bevatten :

- de toepassingsperiode van het document;
- de dagtekening;
- de naam en voornaam van de werknemer;
- zijn inschrijvingsnummer in het personeelsregister;
- de handtekening van de werknemer, gezet op hetzelfde ogenblik waarop elke vermelding bepaald bij artikel 161 genoteerd wordt;
- de handtekening van de werkgever, zijn lasthebber of aangestelde, die ten minste één maal per week gezet wordt.

---

(138) *B.S.*, 30 december 1989. De werkgever, zijn aangestelden of lasthebbers die het bij artikel 160 bedoelde document niet bijhouden met alle volledige en juiste vermeldingen worden strafrechtelijk gesanctioneerd. (Art. 172, 4°, b) Programmawet 22 december 1989, *B.S.*, 30 december 1989) De werkgever kan ook een administratieve geldboete oplopen. (Art. 1, 34°, d), 2) Wet 30 juni 1971 betreffende de administratieve geldboeten toepasselijk in geval van inbreuk op sommige sociale wetten)

(139) *M.v.T., Gedr. St.*, Kamer, 1989-90, nr. 975/1, 60.

(140) De werkgever, zijn aangestelden of lasthebbers die deeltijdse werknemers doen of laten presteren buiten hun werkrooster zonder hiervan melding te maken in het bij artikel 160 bedoelde document, worden strafrechtelijk gesanctioneerd. (Art. 172, 4°, c) Programmawet 22 december 1989, *B.S.*, 30 december 1989) De werkgever riskeert ook een administratieve geldboete. (Art. 1, 34°, d), 3) Wet 30 juni 1971 betreffende de administratieve geldboeten toepasselijk in geval van inbreuk op sommige sociale wetten)

(141) K.B. 8 maart 1990 tot uitvoering van de bepalingen van de programmawet van 22 december 1989 die betrekking hebben op het toezicht op de afwijkingen van het normale werkrooster van de deeltijdse werknemers, *B.S.*, 16 maart 1990, gewijzigd door het K.B. van 16 januari 1992, *B.S.*, 28 januari 1992.

Voor zover er een paritair orgaan is opgericht, kan de Koning op voorstel van dit orgaan toelaten dat het bij artikel 160 bedoelde document vervangen wordt door een ander document of een ander controlemiddel die dezelfde waarborgen bieden. (art. 162 Programmawet 22 december 1989)

Aan de Raad van State werd meegedeeld dat deze bepaling uitsluitend toepassing kan vinden wanneer een paritair orgaan is opgericht. Deze bepaling betekent dus niet dat de Koning de bedoelde toelating kan geven hetzij op voorstel van het paritair orgaan indien dat werd opgericht, hetzij op eigen initiatief wanneer er geen paritair orgaan is. (142)

Wat de werknemers betreft die noch in de lokalen van de onderneming noch op een vaste werf zijn tewerkgesteld, bepaalt de Koning, in afwijking op de artikelen 160 tot 162, de bijzondere controlemaatregelen. (art. 163 Programmawet 22 december 1989) (143)

Geschikte apparaten kunnen het bij artikel 160 bedoelde document vervangen (144), op voorwaarde :

- a) dat de documenten die voor de registratie worden gebruikt, de volgende gegevens vermelden :
  - 1° de naam en de voornamen van de werknemer;
  - 2° het nummer van inschrijving van de werknemer in het personeelsregister;
  - 3° de periode waarop het gebruikte document betrekking heeft;
  - 4° het juiste tijdstip van begin en einde van de arbeidsdag; deze gegevens moeten worden ingeschreven overeenkomstig artikel 161, tweede lid;
- b) dat bij aanwending van informaticaprocedés er tenminste éénmaal per week een blad wordt afgedrukt met dezelfde vermeldingen als deze die bedoeld worden in a); dat in ieder geval, bij controle een blad met de gegevens van de dag onmiddellijk kan worden afgedrukt;
- c) dat die bladen of documenten door de werkgever bijgehouden en bewaard worden onder dezelfde voorwaarden als deze die worden opgelegd voor het bijhouden en het bewaren van het in artikel 165 bedoelde register;
- d) dat die bladen of documenten door de syndicale afvaardiging op haar verzoek kunnen worden ingezien. (art. 164 Programmawet 22 december 1989)

De documenten, controlemiddelen, apparaten en registers bedoeld bij de artikelen 162 tot 165 van de Programmawet van 22 december 1989 worden gelijkgesteld met het document bedoeld bij artikel 160. (145)

De documenten moeten zich op een gemakkelijk toegankelijke plaats bevinden opdat de ambtenaren die met toezicht op de uitvoering zijn belast, er op ieder ogenblik kennis kunnen van nemen. (art. 166 Programmawet 22 december 1989)

De werkgever moet de documenten bewaren tijdens de hele periode die aanvangt op de datum van inschrijving van de laatste verplichte vermelding en die eindigt vijf jaar na het einde van de maand die volgt op het kwartaal waarin die inschrijving is verricht. (art. 167 Programmawet 22 december 1989)

De werkgever bewaart de documenten :

- 1° hetzij op het adres waaronder hij in België ingeschreven is bij een instelling belast met de inning van de bijdragen voor sociale zekerheid;
- 2° hetzij in zijn woonplaats of op de maatschappelijke zetel, indien deze in België gevestigd zijn; bij ontstentenis hiervan, in de in België gelegen woonplaats van een natuurlijk persoon die ze in zijn

---

(142) Adv. R.v.St., *Gedr. St.*, Kamer, 1989-90, nr. 975/2, 188-189.

(143) De werkgever, zijn aangestelden of lasthebbers die de nadere regels tot controle van de bijkomende uren vastgesteld krachtens artikel 163 niet naleven, worden strafrechtelijk gesanctioneerd. (Art. 172, 4°, e) Programmawet 22 december 1989, *B.S.*, 30 december 1989) De werkgever kan ook een administratieve geldboete oplopen. (Art. 1, 34°, d, 5) Wet 30 juni 1971 betreffende de administratieve geldboeten toepasselijk in geval van inbreuk op sommige sociale wetten)

(144) Men dacht bijvoorbeeld aan de prikklok. (Verslag, *Gedr. St.*, Kamer, 1989-90, nr. 975/10, 60.)

(145) De werkgever, zijn aangestelden of lasthebbers die de toepassing van de artikelen 162 tot 165 inroepen, maar geen aan die bepalingen beantwoordend middel tot controle van de arbeidsprestaties van de deeltijdse werknemers gebruiken, worden strafrechtelijk gesanctioneerd. (Art. 172, 4°, d) Programmawet 22 december 1989, *B.S.*, 30 december 1989) De werkgever kan ook een administratieve geldboete oplopen. (Art. 1, 34°, d, 4) Wet 30 juni 1971 betreffende de administratieve geldboeten toepasselijk in geval van inbreuk op sommige sociale wetten)

hoedanigheid van lasthebber of aangestelde van de werkgever bewaart. (art. 168 Programmawet 22 december 1989) (146)

#### IV. Toezicht en Sancties

De door de Koning aangewezen ambtenaren houden toezicht op de naleving van titel II, hoofdstuk IV van de Programmawet van 22 december 1989 (Bepalingen betreffende deeltijdse arbeid) en de uitvoeringsbesluiten ervan. (147)

Behoudens bewijs van het tegendeel dat door de werkgever wordt aangebracht, worden de deeltijdse werknemers vermoed bij ontstentenis van inschrijving in de documenten bedoeld bij de artikelen 160, 162 en 165 of bij gebrek aan gebruik van de apparatuur bedoeld in artikel 164, hun prestaties te hebben verricht overeenkomstig de werkroosters die openbaar zijn gemaakt op de wijze bedoeld bij de artikelen 157 tot 159 van de Programmawet van 22 december 1989. (148)

Dus indien de werkgever geen document of toegelaten alternatief bijhoudt waarin de afwijkingen van de werkroosters worden opgetekend, wordt vermoed dat de betrokken werknemers hebben gewerkt volgens de werkroosters die op de voorgeschreven wijze zijn openbaar gemaakt.

Bij ontstentenis van openbaarmaking van de werkroosters, zoals bedoeld in de artikelen 157 tot 159, worden de werknemers vermoed arbeid te hebben verricht in het kader van een arbeidsovereenkomst voor voltijdse arbeid zonder dat het bewijs van het tegendeel kan aangebracht worden. (art. 171 Programmawet 22 december 1989) (149)

Daarnaast bevat de Programmawet van 22 december 1989 een hele reeks strafsancities. (art. 172-178) (cf. supra) De strafvordering wegens overtreding van deze bepalingen verjaart door verloop van drie jaar na het feit waaruit de vordering is ontstaan. (art. 177 Programmawet 22 december 1989)

Bij veroordeling wegens een overtreding als bedoeld in artikel 172, eerste lid, 4° (de maatregelen tot bekendmaking bedoeld bij de artikelen 157 en 159 niet naleven) veroordeelt de rechter de werkgever, zijn aangestelden of lasthebbers, wanneer de overtreding het ontwijken van de juiste aangifte van de prestaties toegelaten heeft (150), tot betaling aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid van een vergoeding gelijk aan het drievoud van de bijdragen bedoeld bij artikel 38, § 2 en § 3 van de wet van 29 juni 1981 houdende de algemene beginselen van de sociale zekerheid voor werknemers. Deze bijdragen worden berekend op basis van het maandelijks bedrag van het gemiddeld minimum maandinkomen vastgesteld bij een in de Nationale Arbeidsraad gesloten collectieve arbeidsovereenkomst, ongeacht de duur van de tewerkstelling waarop de overtreding betrekking heeft. (art. 172, tweede lid Programmawet 22 december 1989 (151))

---

(146) De werkgever, zijn aangestelden of lasthebbers die de documenten niet bewaren gedurende de periode bepaald in artikel 167 en op één van de plaatsen bedoeld in artikel 168, worden strafrechtelijk gesanctioneerd. (Art. 172, 4°, f) Programmawet 22 december 1989, *B.S.*, 30 december 1989) De werkgever riskeert ook een administratieve geldboete. (Art. 1, 34°, d), 6) Wet 30 juni 1971 betreffende de administratieve geldboeten toepasselijk in geval van inbreuk op sommige sociale wetten)

(147) Zie art. 2 K.B. 8 maart 1990 tot uitvoering van de bepalingen van de programmawet van 22 december 1989 die betrekking hebben op het toezicht op de afwijkingen van het normale werkrooster van de deeltijdse werknemers, *B.S.*, 16 maart 1990, gewijzigd door het K.B. van 16 januari 1992, *B.S.*, 28 januari 1992.

(148) De Minister stelde daarentegen in de Memorie van Toelichting dat "zij" (de partijen) het bewijs van het tegendeel konden leveren en niet enkel de werkgever zoals uiteindelijk in de wet werd bepaald. (M.v.T., *Gedr. St.*, Kamer, 1989-90, nr. 975/1, 61.) De tekst van de wet is echter duidelijk.

(149) In art. 171 van de Programmawet 22 december 1989 werd, in fine, 'zonder dat het bewijs van het tegendeel kan aangebracht worden' toegevoegd door de Wet houdende sociale en diverse bepalingen van 20 juli 1991, *B.S.*, 1 augustus 1991, 16951. Tijdens de voorbereiding van de Programmawet van 22 december 1989 had de Minister immers gesteld dat het tegendeel hier wel kon bewezen worden (weerlegbaar vermoeden). (M.v.T., *Gedr. St.*, Kamer, 1989-90, nr. 975/1, 61.) Aan deze onduidelijkheid wilde de wetgever een einde maken door de toevoeging, in fine van het artikel, dat het hier om een onweerlegbaar vermoeden gaat. (M.v.T., *Gedr. St.*, Senaat, 1990-91, nr. 1374/1, 39.)

(150) Oorspronkelijk stond hier 'ambtshalve' maar dit werd gewijzigd door art. 114 van de Wet van 26 juni 1992 houdende sociale en diverse bepalingen, *B.S.*, 30 juni 1992, 14775.

(151) Zoals gewijzigd door art. 114 van de Wet van 26 juni 1992 houdende sociale en diverse bepalingen, *B.S.*, 30 juni 1992, 14775.

Deze vergoeding wordt vermenigvuldigd met het aantal werknemers waarvoor een inbreuk is vastgesteld. (152)

Bij herhaling binnen één jaar na een vorige veroordeling veroordeelt de rechter hen, wanneer deze overtredingen de ontwijking van de juiste aangifte van de prestaties toegelaten hebben, tot betaling aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid van een vergoeding gelijk aan het dubbel van het bedrag bedoeld in artikel 172, tweede lid van de Programmawet van 22 december 1989. (art. 174, tweede lid Programmawet 22 december 1989 (153))

Volgens de Minister van Tewerkstelling en Arbeid was deze burgerlijke sanctie van het betalen van een forfaitaire vergoeding aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid, gericht op de bestrijding van zwartwerk. De duidelijke wil om de bepalingen inzake controle op de prestaties van de deeltijdse werknemers niet na te leven, is volgens de Minister immers een ernstige aanwijzing van zwartwerk. (154)

Ook de werkgever aan wie een administratieve geldboete wordt opgelegd wegens deze overtredingen, moet aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid een vergoeding betalen gelijk aan die bedoeld bij artikel 172, tweede lid van de Programmawet van 22 december 1989, wanneer de feiten de ontwijking van de juiste aangifte van de prestaties toegelaten hebben. (art. 12bis, §1, 2° Wet 30 juni 1971 betreffende de administratieve geldboeten toepasselijk in geval van inbreuk op sommige sociale wetten)

Ook deze vergoeding wordt vermenigvuldigd met het aantal werknemers waarvoor een inbreuk is vastgesteld. (art. 12 bis, §3 Wet 30 juni 1971 betreffende de administratieve geldboeten toepasselijk in geval van inbreuk op sommige sociale wetten)

## Hoofdstuk V. Loon

### I. Gelijk loon voor een gelijk werk of een werk van gelijke waarde

Wat betreft het loon van de deeltijdse werknemer, werd door de wetgever bepaald dat hij voor een gelijk werk of voor een werk van gelijke waarde in verhouding hetzelfde loon moet ontvangen als een voltijdse werknemer, ongeacht de modaliteiten volgens welke het loon wordt uitbetaald.

Alle looncomponenten van de voltijdse werknemer moeten volgens dezelfde normen, dezelfde loonschalen en dezelfde toekenningscriteria worden toegepast op de deeltijdse werknemer in verhouding tot zijn arbeidsduur in de onderneming, voor zover hij onder gelijkaardige voorwaarden is tewerkgesteld en tot dezelfde categorie van werknemers behoort. (art. 9 CAO nr. 35) (155)

De deeltijdse werknemer heeft ook recht op een gemiddeld minimum maandinkomen dat, naar rata van zijn arbeidsduur in de onderneming, proportioneel wordt berekend op het gemiddeld minimum maandinkomen van de voltijdse werknemer, zoals het is vastgesteld in de collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in het bevoegd Paritair Comité of, bij ontstentenis, in de schoot van de Nationale Arbeidsraad. (art. 10 CAO nr. 35) (156)

### II. Betaling van het loon bij toepassing van een gemiddelde wekelijkse arbeidsduur

Bij toepassing van een arbeidsstelsel op basis van artikel 11bis, derde lid WAO (d.w.z. een gemiddelde wekelijkse arbeidsduur), moet de werknemer worden ingelicht over de staat van zijn prestaties met

---

Zie GOMREE, M.P., "De wetgeving. Deeltijdse arbeid", in *Deeltijdse arbeid*, Reeks onderneming & sociaal recht nr. 2, Diegem, Ced Samsom, 1993, 58.

(152) Art. 172, derde lid Programmawet 22 december 1989, ingevoegd door de Wet houdende sociale en diverse bepalingen van 20 juli 1991, *B.S.*, 1 augustus 1991, 16951.

(153) Zoals gewijzigd door art. 115 van de Wet van 26 juni 1992 houdende sociale en diverse bepalingen, *B.S.*, 30 juni 1992, 14775.

(154) M.v.T., *Gedr. St.*, Kamer, 1989-90, nr. 975/1, 61.

(155) Idem Arbh. Bergen, 12 november 1987, *Soc. Kron.*, 1989, 272; Arbh. Bergen, 16 februari 1989, *J.T.T.*, 1989, 457. ("Si le principe fondamental qui sous-tend l'ensemble des règles relatives aux travailleurs à temps partiel est celui de l'égalité des droits légaux et conventionnels entre eux et les travailleurs à temps plein, le seul critère objectif susceptible d'assurer cette égalité consiste en la proportionnalité des droits liés à la durée de travail; qu'il doit en être ainsi en ce qui concerne le calcul de la rémunération.") Zie ook FALCINELLI, J.P., "Temps partiel et principe de proportionnalité en droit du travail", *J.T.T.*, 1984, 33-36.

(156) Idem Arbh. Brussel, 30 juni 1987, *J.T.T.*, 1987, 389.

betrekking tot de dagelijkse en de wekelijkse arbeidsduur die hij moet verrichten. (157) (art. 9 quater, eerste lid Wet 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers, aangepast door art. 184 Programmawet 22 december 1989) De Koning moet de nadere regels voor de toepassing van dit artikel nog vaststellen. (art. 9 quater, tweede lid)

De werknemer die deeltijds is tewerkgesteld in zo'n variabele werkregeling, zoals bedoeld bij artikel 11bis, derde lid WAO (gemiddelde wekelijkse arbeidsduur), heeft bij elke betaalperiode recht op het gewone loon voor de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur overeengekomen in de arbeidsovereenkomst. (158) Er wordt dus een vast inkomen voor de werknemer gegarandeerd.

Wanneer op de dag dat de arbeidsovereenkomst een einde neemt of op het einde van de bij collectieve arbeidsovereenkomst vastgestelde periode, de werknemer minder heeft gewerkt dan de overeengekomen gemiddelde arbeidsduur, blijft het hem uitbetaalde loon verworven en kan het niet in mindering worden gebracht van het nog verschuldigde loon.

Heeft hij daarentegen meer uren gepresteerd, dan is hem het loon voor die meer gepresteerde arbeidsuren verschuldigd. (art. 9 quinquies Wet 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers, ingevoegd door art. 185 Programmawet 22 december 1989)

### III. Het verrichten van bijkomende uren - overwerk - toeslag

#### 1. Het verrichten van bijkomende uren

Zoals reeds gezegd, kunnen deeltijdse werknemers meer arbeidsuren presteren dan aanvankelijk met hun werkgever werd overeengekomen. Volgens artikel 5 van de CAO nr. 35 van 27 februari 1981 zullen de Paritaire Comités verduidelijken onder welke voorwaarden en in welke mate bijkomende uren mogen worden verricht. (159) Onder bijkomende uren moet worden verstaan, de uren die de conventionele arbeidsduur van de deeltijdse werknemers overstijgen, zonder evenwel de bij wet of collectieve arbeidsovereenkomst vastgestelde normale arbeidsduur te overschrijden.

Bij ontstentenis van een in een Paritair Comité gesloten collectieve arbeidsovereenkomst, kan de overschrijding van het werkrooster wegens bijkomende uren die *op verzoek van de werknemer* worden verricht, aanleiding geven tot een aanpassing van de arbeidsovereenkomst indien de werknemer daarom verzoekt. Die aanpassing zal gebeuren ingeval het voorziene werkrooster met tenminste 1 uur gemiddeld per week gedurende een kwartaal (160) wordt overschreden. De aanpassingsmodaliteiten zullen in onderling akkoord tussen de werkgever en de werknemer worden vastgesteld. Wanneer de werknemer het eist, mag de aanpassing niet beneden het gemiddelde liggen van de tijdens dat kwartaal verrichte bijkomende uren. (art. 6 CAO nr. 35)

Bij ontstentenis van een in een Paritair Comité gesloten collectieve arbeidsovereenkomst mogen de bijkomende uren, *op verzoek van de werkgever*, slechts **met de instemming van de werknemer** worden

---

(157) De werknemer moet kunnen verifiëren hoeveel loon de werkgever verschuldigd is, maar nog niet betaald heeft. (M.v.T., *Gedr. St.*, Kamer, 1989-90, nr. 975/1, 63.)

(158) De Minister van Tewerkstelling en Arbeid preciseerde dat deze regel niet van toepassing is op het normaal loon voor bijkomende uren, noch op het overloon. (M.v.T., *Gedr. St.*, Kamer, 1989-90, nr. 975/1, 62-63.) Ons inziens betekent dit dat de arbeidsuren die buiten het bekendgemaakte werkrooster gepresteerd worden (b.v. wegens dringende arbeid aan machines) moeten worden betaald op het ogenblik dat ze gepresteerd worden. Vanaf het ogenblik dat het krediet van bijkomende uren overschreden is, betaalt de werkgever ook de overurentoeslag. (DEMOTTE, M.C., "Sociale bepalingen van de programmawet", *Fiduciaire Berichten*, 1990, afl. 2, 11-12; VERMEULEN, D., "Deeltijdse arbeid blijft in de steigers", *Kijk Uit*, 1990, nr. 9, 228; DOMEN, A., "Deeltijdse arbeid na de Programmawet van 22 december 1989", in *Sociaal Praktijkboek 1991-'92*, Sociale Dienst VEV (ed.), Antwerpen, Kluwer rechtswetenschappen, 1991, 81.)

(159) De Nationale Arbeidsraad vond dat de kwestie van het presteren van bijkomende uren in beginsel op het vlak van de Paritaire Comités geregeld moest worden, om zo rekening te houden met de specifieke noden van de verschillende sectoren. Daarbij moest zoveel mogelijk vermeden worden dat het presteren van bijkomende uren voor deeltijdse werknemers te aantrekkelijk werd gemaakt en er zo spanningen ontstonden tussen voltijdse en deeltijdse werknemers. Er moest zoveel mogelijk verhinderd worden dat de deeltijdse werknemers meer uren presteerden dan in hun arbeidsovereenkomst was voorzien. (Nationale Arbeidsraad, advies nr. 655 van 29 mei 1980, 13-14.)

(160) Onder kwartaal wordt verstaan het kwartaal dat in aanmerking wordt genomen voor de berekening van de sociale zekerheidsbijdragen. (art. 8 CAO nr. 35)

verricht. Ingeval het voorziene werkrooster gedurende een kwartaal met tenminste 1 uur gemiddeld per week wordt overschreden, heeft de betrokken werknemer op zijn verzoek recht op :

- a) hetzij de herziening van zijn arbeidsovereenkomst volgens de in artikel 6 van de CAO nr. 35 vastgestelde normen;
- b) hetzij een inhaalrust, op voorwaarde dat de duur van de tijdens het kwartaal verrichte bijkomende uren gemiddeld 20 % van het overeengekomen werkrooster bereikt. Die inhaalrust moet binnen de 13 weken volgend op het kwartaal worden toegekend. De toekenningsmodaliteiten van de inhaalrust worden bij akkoord tussen de werkgever en de betrokken werknemer vastgesteld. Bij ontstentenis van een dergelijk akkoord, moet de inhaalrust per minimumschijf van één uur worden toegekend en mag deze per week niet meer bedragen dan 20 % van de in de arbeidsovereenkomst vastgestelde wekelijkse arbeidsduur.

De berekening van het gemiddelde van de tijdens de vakantieperioden verrichte bijkomende uren zal gebeuren door gelijkstelling met het tijdens de andere maanden van de driemaandelijke periode gepresteerde gemiddelde, om te vermijden dat de vakantieperiode de berekening van het gemiddelde beïnvloedt. (art. 7 CAO nr. 35)

De *onvrijwillig* deeltijdse werknemer moet de herziening van zijn arbeidsovereenkomst aanvragen. (161)

## 2. Gelijkstelling van sommige prestaties met overwerk - toeslag

Normaal wordt als overwerk aangemerkt, arbeid verricht boven 9 uur per dag of 40 uur per week of boven de lagere grenzen vastgesteld overeenkomstig artikel 28 van de Arbeidswet (bij collectieve arbeidsovereenkomst). (art. 29, §2 Arbeidswet 16 maart 1971)

Voor deeltijdse werknemers waren hun bijkomende uren dus meestal geen overwerk, in de zin van artikel 29, §2 van de Arbeidswet en ze ontvingen hiervoor dan ook niet de toeslag bepaald in artikel 29, §1 van de Arbeidswet nl. tenminste 50 % en 100 % voor overwerk op zondag of feestdagen.

In 1989 wilde de wetgever dan voor de deeltijdse werknemers andere plafonds vaststellen, boven welke de geleverde prestaties ook als overwerk zouden worden aangemerkt. Daarom werd volgende bepaling opgenomen in de Arbeidswet :

"De Koning kan sommige prestaties van deeltijds tewerkgestelde werknemers, die de bij de vorige paragraaf vastgestelde grenzen niet bereiken, met overwerk gelijk stellen." (art. 29, §3 Arbeidswet van 16 maart 1971, ingevoegd bij art. 183 Programmawet 22 december 1989)

Deze bepaling werd uitgevoerd door het Koninklijk Besluit van 25 juni 1990 tot gelijkstelling van sommige prestaties van deeltijds tewerkgestelde werknemers met overwerk (162).

Dit besluit is van toepassing :

- op de deeltijds tewerkgestelde werknemers die onderworpen zijn aan de bepalingen van hoofdstuk III, afdeling 2 van de arbeidswet van 16 maart 1971 (cf. supra hoofdstuk III., II., 1.)
- en op hun werkgever.

Het is niet van toepassing op de prestaties van de deeltijdse werknemers die uitgevoerd worden in toepassing van een collectieve arbeidsovereenkomst, gesloten overeenkomstig de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, die de veranderingen van werkroosters of de overschrijdingen van werkroosters regelen. (163)

---

(161) Art. 101, §1, eerste lid, 3° K.B. 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering, *B.S.*, 31 december 1991, err. *B.S.*, 13 maart 1992.

(162) *B.S.*, 30 juni 1990, 13166 gewijzigd bij K.B. 12 oktober 1990, *B.S.*, 27 oktober 1990, 20580. Dit besluit trad in werking op 30 juni 1990.  
De Minister van Tewerkstelling en Arbeid heeft in dit Koninklijk Besluit volledig het eenparig advies van de Nationale Arbeidsraad gevolgd. De Nationale Arbeidsraad beklemtoonde dat de bepalingen van dit Koninklijk Besluit geen afbreuk doen aan de CAO nr. 35, waarin onder andere gestipuleerd wordt dat de bijkomende uren slechts met instemming van de werknemer mogen verricht worden (cf. supra hoofdstuk V., III., 1.). (Advies nr. 946 van 15 mei 1990, 3.)

(163) Art. 1, eerste en tweede lid K.B. 25 juni 1990. Het tweede lid werd ingevoegd bij art. 1 K.B. 12 oktober 1990, *B.S.*, 27 oktober 1990, 20580.



Het Koninklijk Besluit van 25 juni 1990 bevat dus een suppletieve regeling (164), die enkel van toepassing zal zijn op de ondernemingen die niet worden gedekt door een collectieve arbeids-overeenkomst die deze aangelegenheid regelt.

Voor de toepassing van dit besluit wordt verstaan onder :

- vast werkrooster : het werkrooster dat vermeld wordt in de arbeidsovereenkomst van de deeltijdse werknemer; het vast werkrooster kan gespreid worden over een week of over een langere cyclus in de zin van artikel 158 van de programmawet van 22 december 1989, op voorwaarde dat het in een vaste orde terugkomt;
- variabel werkrooster : het werkrooster dat uit de werkroosters die in het arbeidsreglement zijn opgenomen door de werkgever wordt vastgesteld overeenkomstig de modaliteiten vastgesteld door artikel 159 van de programmawet van 22 december 1989.

Wordt gelijkgesteld met een vast werkrooster, de regeling waarbij de werknemer een keer per jaar tijdelijk van een vast werkrooster, dat gespreid wordt over een week, overstapt op een ander vast werkrooster, dat eveneens over een week wordt gespreid, zoals vastgesteld in de individuele arbeids-overeenkomst of op ondernemingsvlak.

Voor de toepassing van dit besluit wordt verstaan onder *bijkomende prestaties* :

- wanneer er een vast werkrooster wordt toegepast : elke prestatie die buiten het werkrooster wordt verricht;
- wanneer een variabel werkrooster wordt toegepast : elke prestatie die verricht wordt :
  - \* buiten het werkrooster dat door de werkgever wordt vastgesteld overeenkomstig de modaliteiten vastgesteld door artikel 159 van de programmawet van 22 december 1989;
  - \* in het kader van een werkrooster dat door de werkgever wordt vastgesteld overeenkomstig de modaliteiten vastgesteld door artikel 159 van dezelfde wet, maar boven de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur, die in de individuele arbeidsovereenkomst werd vastgesteld en gerespecteerd moet worden overeenkomstig artikel 11bis van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeids-overeenkomsten.

Bij toepassing van een vast of een variabel werkrooster maar met inachtneming van een *vaste wekelijkse arbeidsduur*, moeten alle bijkomende prestaties die in de loop van een maand worden verricht, worden betaald met een toeslag zoals vastgesteld door artikel 29, § 1 van de Arbeidswet van 16 maart 1971, met uitzondering van de eerste twaalf uur per kalendermaand. (art. 3)

De Nationale Arbeidsraad verduidelijkt dat dit krediet niet mag overgedragen worden van de ene naar een andere maand. (165)

Bij toepassing van variabele werkroosters met inachtneming van een *gemiddelde wekelijkse arbeidsduur* over een periode van maximum een trimester of een langere periode van maximum één jaar vastgesteld bij een collectieve arbeidsovereenkomst of een koninklijk besluit zoals geregeld bij artikel 11bis van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, moeten alle bijkomende prestaties worden betaald met de bij artikel 3 bedoelde toeslag, met uitzondering van die prestaties die een krediet van drie uur, vermenigvuldigd met het aantal weken begrepen in de referentieperiode bedoeld bij artikel 11bis van voornoemde wet van 3 juli 1978, met een maximum van negenendertig uur, niet overschrijden. (art. 4) (166)

---

(164) Dat was ook duidelijk de wens van de Nationale Arbeidsraad. (Advies nr. 946 van 15 mei 1990, 3.) Zie "Deeltijdse arbeid. NA-advies eindelijk in acht genomen", *Med. VBO*, 1990, 1663-1664. Zie P.C. nr. 110 voor het wasserij-, ververij- en ontvettingsbedrijf (CAO 7 februari 1991, Registratienr. 27016/co/110, gewijzigd door CAO 20 mei 1992, Registratienr. 30504/co/110) waar als overwerk wordt aanzien : de uren die de deeltijdse werknemers meer presteren dan vastgelegd in de arbeidsovereenkomst en/of het arbeidsreglement.

(165) Nationale Arbeidsraad, advies nr. 946 van 15 mei 1990, 6.

(166) Voor voorbeelden, zie DOMEN, A., "Deeltijdse arbeid na de Programmawet van 22 december 1989", in *Sociaal Praktijkboek 1991-'92*, Sociale Dienst VEV (ed.), Antwerpen, Kluwer rechtswetenschappen, 1991, 74-78.

De bij de artikelen 3 en 4 bedoelde toeslagen zijn niet verschuldigd voor de prestaties die worden verricht buiten het werkrooster dat werd bekendgemaakt overeenkomstig de artikelen 157 tot 159 van de programmawet van 22 december 1989 :

- wanneer er een omwisseling van werkrooster is na een schriftelijk vastgesteld akkoord van de betrokken werknemers;
- wanneer er een verschuiving van werkrooster is op schriftelijk verzoek van de werknemer.

Deze vrijstelling mag echter geen afbreuk doen aan de verplichting om de controle na te leven op de afwijkingen van de normale werkroosters geregeld door de artikelen 160 en volgende van de programmawet van 22 december 1989. (art. 5)

Het bij artikel 3 van het Koninklijk Besluit van 25 juni 1990 vastgestelde krediet van twaalf uur en het bij artikel 4 vastgestelde krediet kunnen bij collectieve arbeidsovereenkomst worden gewijzigd. (art. 6) Dit gebeurde bijvoorbeeld in het Paritair Comité nr. 121 voor de schoonmaak- en ontsmettingsondernemingen. Daar werd het krediet van twaalf uur op zevenendertig uur per maand gebracht vanaf 1 mei 1991. De uren bovenop de werkroosters gepresteerd, zullen aan vrijwilligers worden toevertrouwd. (167)

## Hoofdstuk VI. Voorrang voor het verkrijgen van een vacante betrekking bij hun werkgever

Krachtens artikel 4 van de CAO nr. 35 moet de deeltijdse werknemer, op zijn verzoek, bij voorrang een vacant geworden *voltijdse* betrekking waarvoor hij in aanmerking kan komen verkrijgen, voor zover hij aan de vereiste kwalificaties voldoet en hij de voorgestelde uurregeling aanvaardt. De deeltijdse werknemer die belangstelling heeft voor een voltijdse betrekking geeft dit te kennen aan de werkgever of zijn aangestelde, die tot taak heeft elke openstaande voltijdse betrekking aan de belanghebbende werknemer mee te delen. (168)

Bij de voorbereiding van de Programmawet van 22 december 1989 (169) stelde de Minister van Tewerkstelling en Arbeid vast, dat deze bepaling van de CAO nr. 35 niet de verwachte resultaten had opgeleverd. Het was voor de bevoegde inspectiediensten moeilijk om alle constitutieve elementen van een inbreuk vast te stellen. Het was onder andere moeilijk om te bepalen of de betrokken werknemer daadwerkelijk een verzoek om voorrang had ingediend.

Daarnaast was de voorrangregeling in de CAO nr. 35 enkel bedoeld voor vacante *voltijdse* betrekkingen terwijl het volgens de Minister ook mogelijk zou moeten zijn dat de deeltijdse werknemer een bijkomende deeltijdse betrekking cumuleert, in de mate dat deze compatibel is met deze waarin hij reeds werkt. (170)

De Programmawet van 22 december 1989 (171) bepaalde daarom dat de deeltijdse werknemer bij zijn werkgever schriftelijk een aanvraag kan indienen tot het bekomen van een voltijdse dienstbetrekking of van een andere, al dan niet bijkomende, deeltijdse dienstbetrekking waardoor hij een nieuwe deeltijdse arbeidsregeling verkrijgt, waarvan de wekelijkse arbeidsduur hoger is dan die van de deeltijdse arbeidsregeling waarin hij reeds werkt.

Het beginsel van voorrang heeft nu dus kracht van wet verkregen en het materieel toepassingsgebied van artikel 4 van de CAO nr. 35 wordt verruimd. (172) De Minister gaf als voorbeeld dat de werknemer die 19 uur per week tewerkgesteld is, op zijn aanvraag, niet alleen voorrang zal hebben voor alle voltijdse betrekkingen van 38 uur, maar ook voor alle deeltijdse betrekkingen van meer dan 19 uur.

---

(167) CAO 11 april 1991 betreffende de gelijkstelling van sommige prestaties van deeltijds tewerkgestelde werknemers met overwerk, algemeen verbindend verklaard bij K.B. 20 januari 1992, *B.S.*, 31 augustus 1992, 19076.

(168) Volgens M. Rigaux speelden de sociale partners hier weer in op de heersende overtuiging dat een voltijdse tewerkstelling de voorkeur genoot boven een deeltijdse. (RIGAUX, M., "Specifieke regelen voor deeltijdse arbeid binnen het arbeidsrecht", *R.W.*, 1981-82, k. 844.)

(169) *B.S.*, 30 december 1989.

(170) *M.v.T., Gedr. St., Kamer*, 1989-90, nr. 975/1, 57.

(171) *B.S.*, 30 december 1989.

(172) Volgens de Minister bleef het toepassingsgebied *ratione personae* dat van de CAO nr. 35 van 27 februari 1981, nl. de werknemers en de werkgevers van de privé-sector. Deze bepalingen zijn bijgevolg niet van toepassing op het openbaar ambt, noch op het onderwijs. (Verslag, *Gedr. St., Kamer*, 1989-90, nr. 975/10, 62.)

Hetzelfde geldt ook voor alle deeltijdse betrekkingen van minder dan 19 uur die de werknemer kan cumuleren met zijn reeds uitgeoefende betrekking. (173)

De *omvrijwillig* deeltijdse werknemer is *verplicht* een aanvraag in te dienen bij zijn werkgever tot het bekomen van een voltijdse of een andere deeltijdse dienstbetrekking. (174)

Wanneer de deeltijdse werknemer zo'n aanvraag heeft ingediend moet de werkgever hem schriftelijk elke vacante voltijdse of deeltijdse dienstbetrekking meedelen die dezelfde functie betreft als die welke de werknemer reeds uitoefent en waarvoor hij de vereiste kwalificaties bezit. (175) De Minister van Tewerkstelling en Arbeid verduidelijkte dat in de eerste plaats de werkgever de inhoud van dezelfde functie en de kwalificaties zal bepalen. Dit kadert logisch in de bedrijfsrationaliteit. (176) Een lid van de Kamercommissie merkte op dat deze notie willekeurig kan gemanipuleerd worden door de werkgever. Indien hij de vacante dienstbetrekking niet wil toekennen aan in dienst zijnde deeltijdse werknemers, kan hij de functie gewoon anders omschrijven. (177)

De kennisgeving door de werkgever van een vacante betrekking moet volgens de Minister alleszins voldoende openbaar zijn. Een mogelijkheid is bijvoorbeeld aanplakking. (178)

De werkgever moet schriftelijk de ontvangst bevestigen van de door de werknemer ingediende aanvraag. In die ontvangstbevestiging dient uitdrukkelijk te worden vermeld dat het indienen van de aanvraag meebrengt, dat de werkgever de werknemer schriftelijk elke vacante voltijdse of deeltijdse dienstbetrekking moet meedelen die dezelfde functie betreft als die welke de werknemer reeds uitoefent en waarvoor hij de vereiste kwalificaties bezit. De werkgever moet de aanvraag en een afschrift van de ontvangstbevestiging bewaren. (art. 153 Programmawet 22 december 1989)

De deeltijdse werknemer moet een door de werkgever vacant verklaarde voltijdse of deeltijdse dienstbetrekking die dezelfde functie betreft als die welke de werknemer reeds uitoefent en waarvoor hij de vereiste kwalificaties bezit, bij voorrang verkrijgen indien hij daartoe een aanvraag heeft ingediend. (179) De Koning kan de gevallen bepalen waarin dit niet het geval zal zijn, op grond van een

---

(173) M.v.T., *Gedr. St.*, Kamer, 1989-90, nr. 975/1, 58.

De Minister stelde dat deze bepalingen onder andere de werknemers die een deeltijdse betrekking aangaan hebben om aan de werkloosheid te ontsnappen, moeten in staat stellen om op een snellere en meer zekere wijze over te gaan naar de voltijdse betrekking die zij wensen. Hiermee werd nogmaals bevestigd dat deze maatregelen in de Programmawet van 22 december 1989 kaderden in het streven van de Regering naar een budgettair evenwicht. De Regering wilde de cumulatie van inkomen uit arbeid met werkloosheidsuitkeringen beperken. (Verslag, *Gedr. St.*, Kamer, 1989-90, nr. 975/10, 45.)

(174) Art. 101, §1, eerste lid, 3° K.B. 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering, *B.S.*, 31 december 1991, *err. B.S.*, 13 maart 1992.

(175) De Koning zal de termijnen, voorwaarden en nadere regels bepalen waarin de werkgever deze mededeling moet doen. (Art. 156 Programmawet 22 december 1989, *B.S.*, 30 december 1989) De werkgever, zijn aangestelden of lasthebbers die aan de deeltijdse werknemer die daartoe een aanvraag heeft ingediend, niet schriftelijk een vacante voltijdse of deeltijdse betrekking meedelen binnen de termijnen, onder de voorwaarden en overeenkomstig de nadere regels bepaald door de Koning, worden strafrechtelijk gesanctioneerd. (Art. 172, 1° Programmawet 22 december 1989, *B.S.*, 30 december 1989) De werkgever kan ook een administratieve geldboete oplopen. (Art. 1, 34°, a) Wet 30 juni 1971 betreffende de administratieve geldboeten toepasselijk in geval van inbreuk op sommige sociale wetten)

(176) Verslag, *Gedr. St.*, Kamer, 1989-90, nr. 975/10, 60; Verslag, *Gedr. St.*, Senaat, 1989-90, nr. 849/2, 33. BOTTERMAN, C., "Grondige aanpak van de deeltijdse arbeid : perestroika zonder glasnost?", *Kijk Uit*, 1990, nr. 1, 12.

(177) Verslag, *Gedr. St.*, Kamer, 1989-90, nr. 975/10, 59. Een lid van de Kamercommissie stelde ook dat de werkgever zodanig het uurrooster van de vacante betrekking kan manipuleren, dat het onmogelijk wordt voor de in dienst zijnde deeltijdse werknemer om de twee jobs te combineren. Idem de heer Sleenckx, *Hand.*, Kamer, G.Z. 1989-90, 8 december 1989, 789; DE CROM, P., "Deeltijdse arbeid in de Programmawet van 22.12.89", *Ondernemen*, 1990, 110.

(178) Verslag, *Gedr. St.*, Kamer, 1989-90, nr. 975/10, 61.

(179) De werkgever, zijn aangestelden of lasthebbers die een vacant verklaarde voltijdse of deeltijdse dienstbetrekking niet bij voorrang verlenen aan de deeltijdse werknemer die daartoe een aanvraag heeft ingediend, worden strafrechtelijk gesanctioneerd. (Art. 172, 2° Programmawet 22 december 1989, *B.S.*, 30 december 1989) De werkgever kan ook een administratieve geldboete oplopen. (Art. 1, 34°, b) Wet 30 juni 1971 betreffende de administratieve geldboeten toepasselijk in geval van inbreuk op sommige sociale wetten) De werknemer kan de werkgever niet verplichten zijn aanvraag in te willigen. De enige mogelijke sanctie is een schadevergoeding die zal beoordeeld worden door de rechter. De werknemer moet de geleden schade bewijzen. (TAQUET en WANTIEZ, "De reglementering van de deeltijdse arbeid", *Arbbl.*, 1981, 328; Verbond van Belgische Ondernemingen, *Deeltijdse arbeid*, Brussel, 1986, 22-23; BLANPAIN, R. en SIMOENS, D., "Deeltijdse arbeid", in *Arbeidsrecht*, BLANPAIN, R. (ed.), Brugge, Die Keure, losbl., II-9bis, 21.)

onverenigbaarheid van de vacante betrekking met de door de werknemer uitgeoefende deeltijdse betrekking. (art. 154 Programmawet 22 december 1989) (180)

Wanneer een deeltijdse werknemer die werkloosheidsuitkeringen geniet voor de uren waarop hij gewoonlijk niet werkt, schriftelijk een aanvraag heeft ingediend voor het bekomen van een voltijdse dienstbetrekking of van een andere, al dan niet bijkomende deeltijdse dienstbetrekking en niet ingaat op een hem door zijn werkgever schriftelijk aangeboden voltijdse of deeltijdse dienstbetrekking die dezelfde functie betreft als die welke hij reeds uitoefent en waarvoor hij de vereiste kwalificaties bezit, dan moet de werkgever dit meedelen aan het Gewestelijk Werkloosheidsbureau van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening. (art. 155 Programmawet 22 december 1989) (181) De Koning zal de termijnen, voorwaarden en nadere regels moeten bepalen waarin de werkgever deze mededeling aan het Gewestelijk Werkloosheidsbureau moet doen. (Art. 156 Programmawet 22 december 1989)

Voorlopig is er echter nog geen koninklijk besluit tot uitvoering van de bepalingen van de Programmawet van 22 december 1989, die betrekking hebben op de voorrang voor deeltijdse werknemers om een vacante dienstbetrekking bij hun werkgever te verkrijgen. (182) Deze bepalingen zijn bijgevolg niet uitvoerbaar !

## Hoofdstuk VII. Schorsing van de uitvoering van de overeenkomst

Zoals hiervoor reeds gesteld, is de arbeidsovereenkomst gesloten voor deeltijdse arbeid geen nieuwe soort overeenkomst. Zij valt onder het gemeen recht inzake arbeidsovereenkomsten. (183) De Nationale Arbeidsraad gaf er inderdaad de voorkeur aan dat, waar nodig, in het algemeen systeem van de arbeidsovereenkomsten een aantal bijzondere toepassingsmodaliteiten zouden worden vastgesteld. (184)

De arbeidsovereenkomst gesloten voor deeltijdse arbeid is dus een gewone arbeidsovereenkomst voor werklieden, bedienden, handelsvertegenwoordigers of dienstboden die gesloten wordt voor onbepaalde tijd, voor een bepaalde tijd, voor een duidelijk omschreven werk of voor vervanging. Bijgevolg zijn de voor deze arbeidsovereenkomsten geldende regels inzake schorsing ook hier van toepassing, tenzij de wet het anders bepaalt. Wanneer de rechten van de deeltijdse werknemers in de arbeidsreglementering niet worden gepreciseerd, is deze reglementering onder dezelfde voorwaarden op hen van toepassing als voor de voltijdse werknemers. (185)

- 
- (180) Volgens de Minister van Tewerkstelling en Arbeid zou het, wat deze onverenigbaarheid betreft, gaan om een aantal grensvoorwaarden met betrekking tot (onder andere) de af te leggen afstand tussen werk- en woonplaats, het uurrooster enz. Op die manier zou een 'heksenjacht' tegen de deeltijdse werknemers hoe dan ook uitgesloten zijn en zouden de werkgevers niet het onmogelijke kunnen eisen. (Verslag, *Gedr. St.*, Kamer, 1989-90, nr. 975/10, 60-61.)
- (181) De werkgever, zijn aangestelden of lasthebbers die, in strijd met de bepalingen van artikel 155, nalaten, in de termijnen, voorwaarden en volgens de nadere regels bepaald door de Koning, aan het Gewestelijk Werkloosheidsbureau van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening mee te delen dat een deeltijdse werknemer die daartoe bij hem een aanvraag heeft ingediend, niet ingaat op een hem schriftelijk aangeboden voltijdse of deeltijdse dienstbetrekking, worden strafrechtelijk gesanctioneerd. (Art. 172, 3° Programmawet 22 december 1989, *B.S.*, 30 december 1989) De werkgever riskeert ook een administratieve geldboete. (Art. 1, 34°, c) Wet 30 juni 1971 betreffende de administratieve geldboeten toepasselijk in geval van inbreuk op sommige sociale wetten)
- (182) Zie Nationale Arbeidsraad, negatief advies nr. 1040 van 17 november 1992 over een ontwerp van koninklijk besluit tot uitvoering van deze bepalingen. Volgens de Nationale Arbeidsraad werden in het ontwerp onder andere een aantal formaliteiten opgelegd die in de praktijk onuitvoerbaar zijn, inzonderheid de verplichting om de werknemers bij aangetekende brief van een vacante betrekking op de hoogte te brengen.
- (183) M.v.T., *Gedr. St.*, Kamer, 1980-81, nr. 714/1, 5; Verslag, *Gedr. St.*, Kamer, 1980-81, nr. 714/5, 3-4 en 14.
- (184) Nationale Arbeidsraad, advies nr. 655 van 29 mei 1980, 10.
- (185) Zie Verslag, *Gedr. St.*, Kamer, 1980-81, nr. 714/5, 6.  
Zo hebben de werknemers tewerkgesteld in het stelsel van deeltijdse arbeid net als de werknemers tewerkgesteld in het stelsel van voltijdse arbeid recht op een jaarlijkse vakantie in verhouding tot hun dienstprestaties in het vakantiedienstjaar, d.i. het kalenderjaar dat het jaar voorafgaat waarin de vakantie dient te worden toegekend. (art. 2 en 3 Wetten betreffende de jaarlijkse vakantie van de werknemers gecoördineerd bij K.B. van 28 juni 1971; art. 3 K.B. 30 maart 1967 tot bepaling van de algemene uitvoeringsmodaliteiten van de wetten betreffende de jaarlijkse vakantie der loonarbeiders.) In de praktijk is de vaststelling van de vakantiedagen en de berekening van het vakantiegeld echter niet zo eenvoudig, vooral niet wanneer de werknemer is overgegaan van het ene arbeidsstelsel naar het andere (van deeltijds naar voltijds of omgekeerd). Men blijkt in de praktijk, bij gebrek aan een duidelijke reglementering, aan-

Hierna zal enkel worden ingegaan op die schorsingsgevallen, waar de wetgever specifieke bepalingen voor de deeltijds tewerkgestelde werknemers vastgesteld heeft.

### **I. Afwezigheid om een nieuwe dienstbetrekking te zoeken, tijdens de opzeggingstermijn**

De voltijds tewerk gestelde werknemer mag tijdens de opzeggingstermijn, onder de bij de artikelen 64, 85 en 115 van de WAO bepaalde voorwaarden, met behoud van loon van het werk wegblijven om een nieuwe dienstbetrekking te zoeken. (art. 41, eerste lid WAO)

Door de wet van 23 juni 1981 (186) werd in artikel 41 van de WAO de bepaling ingevoegd, dat de deeltijds tewerk gestelde werknemer hetzelfde recht heeft, evenwel in verhouding tot de duur van zijn arbeidsprestaties.

Hier volgde de wetgever de Nationale Arbeidsraad niet. De Nationale Arbeidsraad was immers de mening toegedaan dat het recht om tijdens de opzeggingstermijn afwezig te blijven voor de deeltijdse werknemers beperkt moest worden tot de duur van de arbeidsprestaties, maar dat minstens een halve arbeidsdag per week gewaarborgd moest zijn. (187) De Minister stelde echter dat dan op de regel van de proportionaliteit een uitzondering zou gemaakt worden. Hij wenste een mogelijk precedent te vermijden. (188)

### **II. Arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval**

Voor werklieden bepaalt artikel 52, § 1, tweede lid van de WAO dat in geval van arbeidsongeschiktheid wegens ziekte, andere dan een beroepsziekte, of wegens een ongeval, ander dan een arbeidsongeval of een ongeval op de weg naar of van het werk, die geen veertien dagen duurt de eerste werkdag van de periode van arbeidsongeschiktheid een carensdag is.

In geval van deeltijdse arbeid is deze eerste werkdag echter niet noodzakelijk een dag waarop de werknemer normaal gewerkt zou hebben, zodat er geen carensdag zou zijn. Door de wet van 23 juni 1981 (189) werd daarom in artikel 52, § 1 van de WAO de bepaling ingevoegd, dat bij deeltijdse arbeid de carensdag de eerste dag van arbeidsongeschiktheid is waarop de werknemer normaal gewerkt zou hebben. (190)

### **III. Klein verlet**

Het koninklijk besluit van 28 augustus 1963 betreffende het behoud van het normaal loon van de werklieden, de dienstboden, de bedienden en de werknemers aangeworven voor de dienst op binnenschepen, voor afwezigheidsdagen ter gelegenheid van familiegebeurtenissen of voor de vervulling van staatsburgerlijke verplichtingen of van burgerlijke opdrachten is ook van toepassing op de werknemers met een arbeidsovereenkomst gesloten voor deeltijdse arbeid en op de werkgevers die hen tewerkstellen. (art. 1)

Artikel 2, eerste lid van het koninklijk besluit van 28 augustus 1963 bepaalt ter gelegenheid van welke familiegebeurtenissen, staatsburgerlijke verplichtingen en burgerlijke opdrachten de werknemers het recht hebben om, met behoud van hun normaal loon, van het werk afwezig te zijn en bepaalt ook de duur van die afwezigheid.

---

bevelingen van het Ministerie van Sociale Voorzorg te volgen en ook het advies nr. 678 van de Nationale Arbeidsraad van 27 februari 1981. (Zie GOMREE, M.P., "De wetgeving. Deeltijdse arbeid", in *Deeltijdse arbeid*, Reeks onderneming & sociaal recht nr. 2, Diegem, Ced Samsom, 1993, 95-104.)

(186) Wet 23 juni 1981 waarbij in de arbeidswetgeving sommige bepalingen betreffende de deeltijdse arbeid worden opgenomen, *B.S.*, 1 september 1981, 10825.

(187) Nationale Arbeidsraad, advies nr. 655 van 29 mei 1980, 12 en advies nr. 671 van 17 december 1980, 6.

(188) Verslag, *Gedr. St.*, Kamer, 1980-81, nr. 714/5, 15-16.

(189) Wet 23 juni 1981 waarbij in de arbeidswetgeving sommige bepalingen betreffende de deeltijdse arbeid worden opgenomen, *B.S.*, 1 september 1981.

(190) Verslag, *Gedr. St.*, Kamer, 1980-81, nr. 714/5, 17.

Door het koninklijk besluit van 12 augustus 1981 (191) werd aan artikel 2 van het koninklijk besluit van 28 augustus 1963 een tweede en een derde lid toegevoegd luidend als volgt :

"De deeltijdse werknemers hebben het recht, met behoud van hun normaal loon, van het werk afwezig te zijn gedurende de dagen en perioden bedoeld in het eerste lid die samenvallen met de dagen en perioden waarop zij normaal zouden hebben gewerkt.

Zij mogen de afwezigheidsdagen kiezen in dezelfde beperkingen als deze bedoeld in het eerste lid."

#### IV. Verlof om dwingende redenen

Krachtens de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 45 van 19 december 1989 houdende invoering van een verlof om dwingende redenen (192) heeft de werknemer het recht om onbezoldigd van het werk afwezig te zijn op grond van dwingende redenen, gedurende maximaal 10 arbeidsdagen per kalenderjaar.

Voor een deeltijds tewerkgestelde werknemer wordt deze duur van het verlof echter herleid in verhouding tot de duur van zijn arbeidsprestaties. (art. 4, §2)

#### V. Feestdagen

Artikel 6 van de wet van 4 januari 1974 betreffende de feestdagen bepaalt : "Wanneer een feestdag met een zondag of een gewone inactiviteitsdag samenvalt, wordt hij door een gewone activiteitsdag vervangen". Volgens het Hof van Cassatie moet onder 'gewone activiteitsdag' worden verstaan : de dag waarop door een werknemer met een volledige dienstbetrekking ingevolge de geldende arbeidstijdregeling normaal wordt gewerkt. De werknemer met een onvolledige dienstbetrekking (*de deeltijdse werknemer*) die op een vervangingsdag wegens de aard van zijn dienstbetrekking normaal geen arbeid verricht, heeft geen aanspraak op een andere vervangingsdag. (193)

Artikel 11 van de wet van 4 januari 1974 betreffende de feestdagen bepaalt nog dat een werknemer recht heeft op inhaalrust, wanneer hij tijdens een feestdag werd tewerkgesteld. De inhaalrust bedraagt een volle dag, indien de arbeid langer dan vier uren heeft geduurd en ten minste een halve dag indien hij niet langer dan vier uren heeft geduurd.

Artikel 11, derde lid bepaalt dat de Koning een andere regeling voor inhaalrust kan voorschrijven. Hij mag echter de duur van de inhaalrust niet wijzigen, tenzij om deze vast te stellen op de werkelijke duur van de verrichte arbeid. Door het koninklijk besluit van 12 augustus 1981 (194) werden bijzondere regels inzake de inhaalrust vastgesteld voor deeltijdse arbeid. In het koninklijk besluit van 18 april 1974 tot bepaling van de algemene wijze van uitvoering van de wet van 4 januari 1974 betreffende de feestdagen werd namelijk een artikel 1 bis ingevoegd luidend als volgt : "De deeltijdse werknemer die tijdens een feestdag wordt tewerkgesteld, heeft recht op inhaalrust waarvan de duur gelijk is aan de werkelijke duur van de op de feestdag verrichte arbeid."

Artikel 14 van de wet van 4 januari 1974 betreffende de feestdagen bepaalt daarnaast dat de werknemer recht heeft op loon voor elke feestdag of vervangingsdag, tijdens welke hij niet werd tewerkgesteld, evenals voor elke inhaalrustdag. De Koning stelt het bedrag van het loon vast of de in aanmerking te nemen elementen voor het berekenen ervan. Hij kan bijzondere berekeningsregels vaststellen voor sommige bedrijfstakken of bepaalde werknemerscategorieën.

Door het koninklijk besluit van 12 augustus 1981 (195) werden bijzondere berekeningsregels vastgesteld voor de deeltijdse werknemers waarvan de dagelijkse prestaties veranderen. In artikel 4, § 2 van

---

(191) K.B. 12 augustus 1981 tot wijziging van de arbeidsreglementering, met betrekking tot de deeltijdse arbeid, *B.S.*, 1 september 1981, 10827. De voorstellen van de Nationale Arbeidsraad werden hierin volledig gevolgd. (Nationale Arbeidsraad, advies nr. 672 van 17 december 1980)

(192) Algemeen verbindend verklaard bij K.B. 6 maart 1990, *B.S.*, 21 maart 1990.

(193) Cass., 22 september 1980, *A.C.*, 1980-81, 78, *Pas.*, I, 1981, 79, *R.W.*, 1980-81, k. 1259, concl. Adv. Gen. LENAERTS, H., *J.T.T.*, 1981, 10.

(194) K.B. 12 augustus 1981 tot wijziging van de arbeidsreglementering, met betrekking tot de deeltijdse arbeid, *B.S.*, 1 september 1981, 10827. Ook hier werden de voorstellen van de Nationale Arbeidsraad gevolgd. (Nationale Arbeidsraad, advies nr. 672 van 17 december 1980)

(195) K.B. 12 augustus 1981 tot wijziging van de arbeidsreglementering, met betrekking tot de deeltijdse arbeid, *B.S.*, 1 september 1981, 10827. Hier was de Nationale Arbeidsraad eveneens akkoord met de uitgewerkte regeling. (Nationale Arbeidsraad, advies nr. 672 van 17 december 1980)

het koninklijk besluit van 18 april 1974 tot bepaling van de algemene wijze van uitvoering van de wet van 4 januari 1974 betreffende de feestdagen werd namelijk volgende bepaling opgenomen : "Wanneer de dagelijkse prestaties van de deeltijdse werknemers veranderen, in toepassing van artikel 11bis van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, dan heeft die werknemer recht voor de feestdag die niet met een activiteitsdag samenvalt, op de betaling van een loon dat overeenstemt met het loon dat hij heeft ontvangen voor de vier weken die de feestdag voorafgaan, gedeeld door het aantal dagen gedurende welke gewerkt werd in de onderneming tijdens deze periode."

De deeltijdse werknemers die volgens een vast werkrooster werken hebben slechts recht op loon voor de feestdag of de vervangingsdag tijdens welke ze niet werden tewerkgesteld, wanneer deze met een activiteitsdag samenvalt. (196)

## **VI. Onderbreking van de beroepsloopbaan**

De bepalingen inzake onderbreking van de beroepsloopbaan (197) zijn in beginsel van toepassing op deeltijdse werknemers.

Het verminderen van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, met recht op een onderbrekingsuitkering, is echter slechts mogelijk als de werknemer in dienst is in een deeltijdse arbeidsregeling waarvan het normaal gemiddeld aantal arbeidsuren per week tenminste gelijk is aan drie vierden van het gemiddeld wekelijks aantal arbeidsuren van een werknemer die voltijds tewerkgesteld is in dezelfde onderneming of bij ontstentenis in dezelfde bedrijfstak. (198)

## **VII. Educatief verlof**

Enkel die werknemers met een volledige dagtaak die verbonden zijn door één of verscheidene arbeidsovereenkomsten hebben recht op betaald educatief verlof (199). De deeltijdse werknemers hebben er dus geen recht op, tenzij ze door meerdere arbeidsovereenkomsten bij verschillende werkgevers in totaal voltijds werken.

In de distributiesector werd echter een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten die ook de deeltijdse werknemers recht geeft op betaald educatief verlof. (200)

## **Hoofdstuk VIII. Einde van de arbeidsovereenkomst**

De arbeidsovereenkomst gesloten voor deeltijdse arbeid is, zoals hoger uiteengezet, een gewone arbeidsovereenkomst voor werklieden, bedienden, handelsvertegenwoordigers of dienstboden die gesloten wordt voor onbepaalde tijd, voor een bepaalde tijd, voor een duidelijk omschreven werk of voor vervanging. Bijgevolg zijn de voor deze arbeidsovereenkomsten geldende regels inzake beëindiging van de arbeidsovereenkomst ook hier van toepassing, tenzij de wet het anders bepaalt. Betreffende het einde van de arbeidsovereenkomst zijn geen speciale regels in de wetgeving vastgesteld. (201)

---

(196) Zie art. 2, laatste lid K.B. 18 april 1974 tot bepaling van de algemene wijze van uitvoering van de wet van 4 januari 1974 betreffende de feestdagen.

Idem FALCINELLI, J.P., "Temps partiel et principe de proportionnalité en droit du travail", *J.T.T.*, 1984, 34-35; Verbond van Belgische Ondernemingen, *Deeltijdse arbeid*, Brussel, 1986, 21; FISCHER, L., "Le point sur le régime de travail à temps partiel", *Or.*, 1990, 189.

(197) Art. 99-107 Herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen, *B.S.*, 24 januari 1985.

(198) Art. 7 K.B. 2 januari 1991 betreffende de toekenning van onderbrekingsuitkeringen, *B.S.*, 12 januari 1991.

(199) Art. 108, §1, 1° Herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen, *B.S.*, 24 januari 1985.

(200) "Edukatief verlof voor deeltijdsen in distributie", *De Morgen*, 28 oktober 1992.

(201) Tenzij inzake de afwezigheid om een nieuwe dienstbetrekking te zoeken tijdens de opzeggingstermijn, cf. supra hoofdstuk VII., I.

Om te bepalen, met het oog op de berekening van de opzeggingstermijn, of het jaarlijks *loon* van een bediende de grens bepaald in artikel 82, §2 van de WAO overschrijdt of niet, moet rekening gehouden worden met het werkelijke loon van de bediende en niet met het loon dat zou beantwoord hebben aan een voltijdse tewerkstelling. Men moet dus rekening houden met de werkelijke toestand van de deeltijdse werknemer om zijn rechten en plichten te bepalen. (202)

Men mag niet uitgaan van het loon dat hij zou verdiend hebben indien hij in een voltijdse betrekking zou tewerkgesteld geweest zijn, men moet rekening houden met het reële loon. (203) Dit geldt voor het bepalen van alle loongrenzen in de WAO. (204)

Voor de berekening van de *anciënniteit* van de werknemer, telt men de jaren ononderbroken dienst bij dezelfde werkgever. Dit geldt eveneens voor de deeltijdse werknemer. Men moet dus zijn anciënniteit niet verhoudingsgewijs verminderen. (205)

Een werkman die deeltijds is aangeworven voor onbepaalde tijd heeft ook recht op de vergoeding overeenstemmend met het loon van zes maanden bij een *willekeurige afdanking* (cf. art. 63 WAO). De vergoeding moet berekend worden rekening houdend met het reële loon van de deeltijdse werkman. (206)

## Hoofdstuk IX. Inspraak van werknemers bij de invoering van deeltijdse arbeid en collectief arbeidsrecht

De invoering van deeltijdse arbeid is noodzakelijk onderworpen aan sociaal overleg binnen de onderneming. (207)

Het *arbeidsreglement* moet immers onder meer vermelden : de aanvang en het einde van de gewone arbeidsdag, het tijdstip en de duur van de rusttijden, de dagen van regelmatige onderbreking van de arbeid. (art. 6, 1° Wet 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen)

- 
- (202) Arbh. Luik, 26 juni 1990, *J.T.T.*, 1990, 460; Arbrb. Charleroi, 20 november 1984, *J.T.T.*, 1986, 83; Arbrb. Brussel, 20 maart 1989, *R.A.B.*, 1989, 161; Arbrb. Gent, 16 oktober 1989, *T.S.R.*, 1990, 221, noot. Idem BLANPAIN, R. en SIMOENS, D., "Deeltijdse arbeid", in *Arbeidsrecht*, BLANPAIN, R. (ed.), Brugge, Die Keure, losbl., II-9bis, 32; HERMANS, K., "Deeltijdse arbeid na de Programmawet van 22 december 1989", *Or.*, 1990, 174; GOMREE, M.P., "De wetgeving. Deeltijdse arbeid", in *Deeltijdse arbeid*, Reeks onderneming & sociaal recht nr. 2, Diegem, Ced Samsom, 1993, 81-82.  
Een uitzondering hierop is vervat in art. 103 van de Herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen, betreffende het verminderen van de arbeidsprestaties in het kader van de onderbreking van de beroepsloopbaan : "De termijn van de opzegging ter kennis gebracht aan de werknemer die zijn arbeidsprestaties overeenkomstig artikel 102 heeft verminderd zal in geval van eenzijdige beëindiging van de arbeidsovereenkomst door de werkgever, worden berekend alsof de werknemer zijn arbeidsprestaties niet had verminderd. Met de duur van deze opzeggingstermijn moet eveneens rekening worden gehouden bij het vaststellen van de vergoeding, bedoeld bij artikel 39 van de wet van 3 juli 1978".
- (203) Contra Arbh. Bergen, 30 juni 1988, *J.T.T.*, 1989, 8. (Het Arbeidshof stelt dat voor het bepalen van de duur van de opzeggingstermijn rekening moet gehouden worden met het loon dat de bediende zou verdiend hebben indien hij in een voltijdse betrekking zou tewerkgesteld geweest zijn. Voor het berekenen van de opzeggingsvergoeding daarentegen moet men zich baseren op het lopend loon.)  
Zie ook Cass., 16 november 1992, *R.W.*, 1992-1993, 991 ("dat het recht van de ontslagen werknemer op de opzeggingsvergoeding ontstaat zodra het ontslag wordt gegeven zonder opzegging en zonder dringende reden, en dat het bedrag van die vergoeding wordt berekend met inachtneming van het loon waarop de werknemer aanspraak heeft op grond van de arbeidsovereenkomst waardoor hij is gebonden op de dag van het ontslag").
- (204) Arbrb. Gent, 16 oktober 1989, *T.S.R.*, 1990, 221, noot.  
Idem TAQUET en WANTIEZ, "De reglementering van de deeltijdse arbeid", *Arbbl.*, 1981, 316-317; CUYPERS, D., "Deeltijdse arbeid in het arbeidsrecht", *Or.*, 1986, 211; HERMANS, K., "Deeltijdse arbeid na de Programmawet van 22 december 1989", *Or.*, 1990, 166.
- (205) Contra Arbh. Bergen, 16 februari 1989, *J.T.T.*, 1989, 457. (Het Arbeidshof stelde ten onrechte dat voor een werknemer die drie vierde-tijds werkt, er vier jaar moeten verlopen voor hij een anciënniteit van drie jaar verwerft.)
- (206) Arbh. Brussel, 4 februari 1991, *J.T.T.*, 1991, 231.
- (207) JAMOULLE, M., *Le contrat de travail*, II, Luik, Faculté de Droit, d'Economie et de Sciences sociales de Liège, 1986, nr. 22.



Door de wet van 23 juni 1981 (208) werd dit artikel aangevuld met de bepaling, dat voor de deeltijds tewerk gestelde werknemers die vermeldingen afzonderlijk moeten worden opgenomen voor iedere deeltijdse arbeidsregeling. (209) Op die manier kent de werknemer zijn rechten en plichten terzake.

Artikel 38 bis van de Arbeidswet van 16 maart 1971 bepaalt bovendien : "Behoudens in de gevallen bedoeld in de artikelen 12, 3° en 4°, 22, 3°, 24, § 2, 26, 37, 5° en 12° en 38 is het verboden arbeid te doen of te laten verrichten buiten de arbeidstijd vastgesteld in het arbeidsreglement of in het bericht bedoeld in artikel 14, 1° van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen".

Het is bijgevolg noodzakelijk dat de verschillende in de onderneming bestaande en toegepaste arbeidsregelingen en werkroosters in het arbeidsreglement worden vermeld. (210)

Wanneer er geen ondernemingsraad bestaat in de onderneming, voorziet artikel 12 van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen in een procedure voor het opstellen of wijzigen van het arbeidsreglement. Indien over het ontwerp van reglement of van wijziging opgesteld door de werkgever, opmerkingen gemaakt zijn door de werknemers, door een personeelsafvaardiging of door de syndicale afvaardiging dan tracht de door de Koning aangewezen ambtenaar (211) de uiteenlopende standpunten te verzoenen. Indien hij daarin niet slaagt, kan de syndicale afvaardiging of de personeelsafvaardiging het geschil bij het bevoegd Paritair Comité aanhangig maken.

Door de wet van 23 juni 1981 (212) werd hieraan toegevoegd dat indien het geschil betrekking heeft op de invoering van een deeltijdse arbeidsregeling, een representatieve werknemersorganisatie, bedoeld bij artikel 3 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, het geschil eveneens kan aanhangig maken bij het bevoegd Paritair Comité. Indien voor een bedrijfstak geen Paritair Comité bestaat, maakt de Minister tot wiens bevoegdheid de arbeid behoort en die van het geschil in kennis is gesteld door de syndicale afvaardiging, de personeelsafvaardiging of door een representatieve werknemersorganisatie wanneer het geschil betrekking heeft op de invoering van een stelsel van deeltijdse arbeid, de zaak aanhangig bij de Nationale Arbeidsraad. (213)

---

(208) Wet 23 juni 1981 waarbij in de arbeidswetgeving sommige bepalingen betreffende de deeltijdse arbeid worden opgenomen, *B.S.*, 1 september 1981, 10825.

(209) Hiermee ging de wetgever in op een voorstel van de Nationale Arbeidsraad. Zie Nationale Arbeidsraad, advies nr. 655 van 29 mei 1980, 7-8.

(210) M.v.T., *Gedr. St.*, Kamer, 1980-81, nr. 714/1, 6. Volgens de Minister van Tewerkstelling en Arbeid verleende deze verplichte opnemings in het arbeidsreglement, van de in de onderneming bestaande arbeidsregelingen en werkroosters, de werknemers op collectief vlak voldoende macht om zich te verzetten tegen elke invoering van deeltijdse arbeid die hen niet voldoende waarborgen leek te bieden. Andere wettelijke beschermingsmaatregelen, zoals een beperking van het aantal deeltijdse werknemers in de onderneming of een beperking in de tijd van de deeltijdse arbeid, waren derhalve niet nodig. (Verslag, *Gedr. St.*, Kamer, 1980-81, nr. 714/5, 8.) Toch werd in het Paritair comité nr. 140.06 voor de taxi-ondernemingen een CAO gesloten, van toepassing op de ondernemingen die minstens 10 voltijdse chauffeurs in dienst hebben, waarin wordt bepaald dat deze werkgevers het aantal deeltijdse chauffeurs moeten beperken tot 15 % van het effectief van de voltijdse chauffeurs. (CAO 16 maart 1972, algemeen verbindend verklaard bij K.B. 8 mei 1972, *B.S.*, 8 mei 1972, 9724). Ook in het Paritair comité nr. 315.01 voor de luchtvaartmaatschappij Sabena werd bepaald dat voor het vliegend cabinepersoneel het maximum aantal deeltijdse functies is vastgesteld op 40 % van het effectief. (CAO 15 maart 1991, Registratienr. 29410/co/315.1) Arbh. Antwerpen, 17 oktober 1983, *T.S.R.*, 1984, 72. (Volgens het Arbeidshof is artikel 38bis van de Arbeidswet een bepaling van openbare orde. De weigering om in een nieuw systeem van deeltijdse arbeid te werken, dat toen nog niet in het arbeidsreglement was opgenomen, vormde dan ook geen dringende reden tot ontslag.)

(211) Zie art. 21 Wet 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen.

(212) Wet 23 juni 1981 waarbij in de arbeidswetgeving sommige bepalingen betreffende de deeltijdse arbeid worden opgenomen, *B.S.*, 1 september 1981, 10825.

(213) Hiermee ging de wetgever in op een voorstel van de Nationale Arbeidsraad. De Nationale Arbeidsraad was van oordeel dat in de ondernemingen met een ondernemingsraad, de werknemers reeds over voldoende waarborgen van inspraak beschikten bij een eventuele invoering van een deeltijdse arbeidsregeling, aangezien in dat geval de ondernemingsraad met de opstelling en wijziging van het arbeidsreglement belast was. In de ondernemingen zonder ondernemingsraad, was de inspraak van de werknemers bij de invoering van deeltijdse arbeid volgens de Nationale Arbeidsraad niet voldoende expliciet geregeld in de wetgeving. (Nationale Arbeidsraad, advies nr. 655 van 29 mei 1980, 8-9.)

Krachtens art. 12, tweede lid van de CAO nr. 9 van 9 maart 1972 (214) stelt de ondernemingsraad de te volgen *algemene criteria* vast ingeval voltijdse werknemers wegens economische of technische omstandigheden *overgaan naar een deeltijdse arbeidsregeling en vice-versa*, op voorstel van het ondernemingshoofd of van de werknemersafgevaardigden.

Deze bepaling doet echter geen afbreuk aan het beslissingsrecht van het ondernemingshoofd inzake de organisatie en de gang van de onderneming. (art. 12, laatste lid CAO nr. 9)

Het ondernemingshoofd of zijn afgevaardigde moet jaarlijks aan de ondernemingsraad *inlichtingen* verstrekken, o.a. over de *evolutie van de tewerkstelling*. Deze inlichtingen moeten ook handelen over het aantal personen wiens arbeidsovereenkomst werd gewijzigd wat hun arbeidstijdregeling betreft. Het gaat om alle werknemers die het voorwerp hebben uitgemaakt van een wijziging van hun arbeidstijdregeling waardoor zij zijn overgegaan van een voltijdse naar een deeltijdse arbeidsregeling en vice-versa. (215)

Op verzoek van de werknemersafgevaardigden zal het ondernemingshoofd de ondernemingsraad ook inlichten over de regels die inzake *personeelsbeleid* worden gevolgd. Deze inlichtingen handelen onder meer over de regels die gevolgd worden, wanneer overwogen wordt sommige voltijdse werknemers te laten overgaan naar een deeltijdse arbeidsregeling en vice-versa. (216)

De ondernemingsraad zal ook worden voorgelicht over de maatregelen met het oog op de *organisatie* van de deeltijdse arbeid en meer bepaald de maatregelen die genomen worden om sommige voltijdse werknemers te laten overgaan naar een deeltijdse arbeidsregeling en vice-versa. (217)

Ondernemingsraden moeten worden ingesteld in al de ondernemingen die gewoonlijk een gemiddelde van ten minste 100 werknemers tewerk stellen. Werknemers zijn hier personen tewerkgesteld krachtens een arbeidsovereenkomst (zonder onderscheid) of een leerovereenkomst. (218)

In ondernemingen waar gewoonlijk gemiddeld ten minste 50 werknemers worden tewerkgesteld moet een comité voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen worden opgericht. Werknemers zijn ook hier personen tewerkgesteld krachtens een arbeidsovereenkomst (zonder onderscheid) of een leerovereenkomst. (219)

---

(214) Nationale Arbeidsraad, CAO nr. 9 van 9 maart 1972 houdende ordening van de in de Nationale arbeidsraad gesloten nationale akkoorden en collectieve arbeidsovereenkomsten betreffende de ondernemingsraden, algemeen verbindend verklaard bij K.B. 12 september 1972, *B.S.*, 25 november 1972. Artikel 12, tweede lid werd ingevoegd door de CAO nr. 34 van 27 februari 1981 tot wijziging van de CAO nr. 9 van 9 maart 1972 houdende ordening van de in de Nationale arbeidsraad gesloten nationale akkoorden en collectieve arbeidsovereenkomsten betreffende de ondernemingsraden, algemeen verbindend verklaard bij K.B. 21 september 1981, *B.S.*, 6 oktober 1981, 12456. Zie ook Nationale Arbeidsraad, advies nr. 655 van 29 mei 1980, 6-7.

(215) Commentaar bij artikel 5 CAO nr. 9 van 9 maart 1972 houdende ordening van de in de Nationale arbeidsraad gesloten nationale akkoorden en collectieve arbeidsovereenkomsten betreffende de ondernemingsraden, algemeen verbindend verklaard bij K.B. 12 september 1972, *B.S.*, 25 november 1972, gewijzigd door de CAO nr. 34 van 27 februari 1981 tot wijziging van de CAO nr. 9 van 9 maart 1972 houdende ordening van de in de Nationale arbeidsraad gesloten nationale akkoorden en collectieve arbeidsovereenkomsten betreffende de ondernemingsraden, algemeen verbindend verklaard bij K.B. 21 september 1981, *B.S.*, 6 oktober 1981. Zie ook Nationale Arbeidsraad, advies nr. 655 van 29 mei 1980, 6-7.

(216) Commentaar bij artikel 9 CAO nr. 9 van 9 maart 1972 houdende ordening van de in de Nationale arbeidsraad gesloten nationale akkoorden en collectieve arbeidsovereenkomsten betreffende de ondernemingsraden, algemeen verbindend verklaard bij K.B. 12 september 1972, *B.S.*, 25 november 1972, gewijzigd door de CAO nr. 34 van 27 februari 1981 tot wijziging van de CAO nr. 9 van 9 maart 1972 houdende ordening van de in de Nationale arbeidsraad gesloten nationale akkoorden en collectieve arbeidsovereenkomsten betreffende de ondernemingsraden, algemeen verbindend verklaard bij K.B. 21 september 1981, *B.S.*, 6 oktober 1981. Zie ook Nationale Arbeidsraad, advies nr. 655 van 29 mei 1980, 6-7.

(217) Commentaar bij artikel 10 CAO nr. 9 van 9 maart 1972 houdende ordening van de in de Nationale arbeidsraad gesloten nationale akkoorden en collectieve arbeidsovereenkomsten betreffende de ondernemingsraden, algemeen verbindend verklaard bij K.B. 12 september 1972, *B.S.*, 25 november 1972, gewijzigd door de CAO nr. 34 van 27 februari 1981 tot wijziging van de CAO nr. 9 van 9 maart 1972 houdende ordening van de in de Nationale arbeidsraad gesloten nationale akkoorden en collectieve arbeidsovereenkomsten betreffende de ondernemingsraden, algemeen verbindend verklaard bij K.B. 21 september 1981, *B.S.*, 6 oktober 1981. Zie ook Nationale Arbeidsraad, advies nr. 655 van 29 mei 1980, 6-7.

(218) Art. 14, §1 Wet 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven.

(219) Art. 1, §4, b) [1] Wet 10 juni 1952 betreffende de gezondheid en de veiligheid van de werknemers, alsmede de salubriteit van het werk en van de werkplaatsen.

De werknemers verbonden door een arbeidsovereenkomst voor deeltijdse arbeid worden bijgevolg meegeteld voor de berekening van de *personeelssterkte* van de onderneming met het oog op de oprichting van een *ondernemingsraad* of een *comité voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen*.

De berekening van de personeelssterkte is een gemiddelde. Het gemiddelde van de tewerkgestelde werknemers wordt berekend :

- door het aantal kalenderdagen waarop elke werknemer, gedurende een periode van de vier trimesters die het trimester voorafgaan waarin de aanplakking geschiedt van het bericht dat de datum van de verkiezingen aankondigt, werd ingeschreven in het personeelsregister of in elk ander document, te delen door 365;
- wanneer het werkelijke uurrooster van een werknemer niet de 3/4 bereikt van het uurrooster dat het zijne zou zijn geweest indien hij voltijds tewerkgesteld was, wordt het aantal kalenderdagen waarop hij in het personeelsregister of in elk ander document ingeschreven werd, gedeeld door twee. (220)

Het proportionaliteitsbeginsel wordt hier dus niet strict toegepast.

De werknemers verbonden door een arbeidsovereenkomst voor deeltijdse arbeid (met uitzondering van de huisarbeiders en de werknemers die deel uitmaken van het leidinggevend personeel) kunnen *kiezer* zijn bij de verkiezingen van de *personeelsafgevaardigden* in de ondernemingsraad of het comité voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen, wanneer ze op de datum van de verkiezingen sedert ten minste drie maanden tewerkgesteld zijn in de juridische entiteit of in de technische bedrijfseenheid gevormd door meerdere juridische entiteiten. (221)

Om als afgevaardigden van het personeel *verkiesbaar* te zijn voor de ondernemingsraad of het comité voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen, moeten de werknemers sedert ten minste zes maanden tewerkgesteld zijn in de juridische entiteit waaronder de onderneming ressorteert of in de technische bedrijfseenheid, op de datum van de verkiezingen. Ze mogen ook geen deel uitmaken van het leidinggevend personeel noch huisarbeiders zijn. (222)

De kandidaten voor de verkiezingen van de personeelsafgevaardigden in de ondernemingsraad en het comité voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen en de personeelsafgevaardigden genieten van de *bijzondere ontslagregeling* bepaald in de wet van 19 maart 1991 (223).

## Hoofdstuk X. Besluiten

### I. Flexibiliteit voor de onderneming

In het advies nr. 1037 van de Nationale Arbeidsraad van 6 oktober 1992 stelden de leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen, dat deeltijdse arbeid heel belangrijk is voor de werkgelegenheid en dat die vorm van arbeid bevorderd moet worden. Deeltijdse arbeid is volgens hen ook een **vorm van flexibele tewerkstelling** die beantwoordt aan de behoeften van de ondernemingen die worden geconfronteerd met een steeds meer gediversifieerde markt en met produktiviteitsverplichtingen.

---

(220) Art. 4, §2 K.B. 18 oktober 1990 betreffende de ondernemingsraden en de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen. Zie ook Omzendbrief 12 november 1990 betreffende de verkiezingen voor de ondernemingsraden en de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen, 4.1.1., B.S., 24 november 1990, 22025, err. 28 november 1990, 22240.

(221) Art. 13 K.B. 18 oktober 1990 betreffende de ondernemingsraden en de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen. Zie ook Omzendbrief 12 november 1990 betreffende de verkiezingen voor de ondernemingsraden en de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen, 12.2.1., B.S., 24 november 1990, 22025, err. 28 november 1990, 22240.

(222) Art. 19, eerste en derde lid Wet 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven; art. 1, §4, b-bis) Wet 10 juni 1952 betreffende de gezondheid en de veiligheid van de werknemers, alsmede de salubriteit van het werk en van de werkplaatsen. Zie ook Omzendbrief 12 november 1990 betreffende de verkiezingen voor de ondernemingsraden en de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen, 12.2.2., B.S., 24 november 1990, 22025, err. 28 november 1990, 22240.

(223) Wet 19 maart 1991 houdende bijzondere ontslagregeling voor de personeelsafgevaardigden in de ondernemingsraden en in de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen alsmede voor de kandidaat-personeelsafgevaardigden, B.S., 29 maart 1991.

Deeltijdse arbeid beantwoordt volgens de werkgeversorganisaties ook aan de behoeften van de werknemers, om diverse persoonlijke redenen. (224)

Via deeltijdse arbeid blijken de ondernemingen extra-werk op te vangen tijdens voorspelbare piekperiodes (b.v. zaterdag in de distributie); plotselinge pieken in het werkaanbod ten gevolge van onvoorzienbare vraagfluctuaties te voldoen; de toenemende ontkoppeling tussen bedrijfstijd en arbeidstijd te compenseren; het probleem van het onmogelijke tijdstip van sommige activiteiten (b.v. schoonmaak) te omzeilen door inzet van meer mensen gedurende een beperkter aantal uren; oplossingen te zoeken voor functies waarvoor geen voltijdse arbeidsinzet nodig is; tegemoet te komen aan de bezwarende arbeidsomstandigheden die maken dat bepaalde jobs niet vol te houden zijn in voltijds verband (b.v. werken aan een beeldscherm, werk van een telefoniste, werk van een kassierster) zodat de motivatie van de werknemers op peil blijft en een behoorlijk produktiviteitsniveau gehaald wordt. (225)

Globaal beschouwd wordt deeltijdse arbeid het meest aangetroffen in bediendenfuncties : bijna één op vier bedienden in de privé-sector werkte in juni 1990 deeltijds. (226) De top 5 van de subsectoren met de meeste deeltijdse arbeid is : kleinhandel, onderwijs, sociale instellingen, gezondheidssector en horeca. Het aandeel van de deeltijdse arbeid in de totale werkgelegenheid binnen die sectoren is ook bijzonder hoog (van 40,7 % in de gezondheidssector tot 54,6 % in het onderwijs). Eén subsector scoort hier echter nog hoger nl. de schoonmaaksector : 62,7 % van de totale werkgelegenheid is daar deeltijds en het gaat bijna uitsluitend om vrouwelijke arbeiders (cijfers juni 1990). (227)

Nadelen van deeltijdse arbeid voor de onderneming kunnen zijn : hogere kosten (b.v. bij aanwerving, administratie- en personeelskosten), moeizamere interne communicatie en het feit dat meer aandacht nodig is voor planning en taakverdeling. (228)

Wat het **juridisch arbeidsrechtelijk kader** betreft kan besloten worden dat dit **vrij complex** is. (229)

De **arbeidsovereenkomst** gesloten voor deeltijdse arbeid moet voor iedere werknemer afzonderlijk **schriftelijk** worden vastgesteld, uiterlijk op het tijdstip waarop de werknemer de uitvoering van zijn overeenkomst aanvangt. Zelfs de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, gesloten voor deeltijdse arbeid, moet dus verplicht schriftelijk worden vastgesteld.

Wanneer er geen geschrift is wordt ipso facto ook niet voldaan aan de openbaarmaking van de werkroosters en wordt de werknemer vermoed arbeid te hebben verricht in het kader van een arbeidsovereenkomst voor voltijdse arbeid, zonder dat het bewijs van het tegendeel kan aangebracht worden.

- 
- (224) Nationale Arbeidsraad, advies nr. 1037 van 6 oktober 1992 (I.A.O. - 80ste zitting van de Internationale Arbeidsconferentie (juni 1993) - Rapport V (1) - Deelarbeid), 17-18.
- (225) HOLDERBEKE, F., PERNOT, A. en DENYS, J., "Sociaal-economische deregulering. Arbeidsvoorwaarden", 18de Vlaams Wetenschappelijk Economisch Congres, 8-9 mei 1987, Brussel, Vereniging voor Economie, 291-293; SMITSKAM, C.J., *Flexibele arbeidsrelaties*, Deventer, Kluwer, 1989, 144-147; HOLDERBEKE, F., "Situering deeltijdse arbeid", in *Deeltijdse arbeid*, Reeks onderneming & sociaal recht nr. 2, Diegem, Ced Samsom, 1993, 29-31. Zie ook ILO, *Part-time work*, Conditions of work digest vol. 8, nr. 1, Genève, 1989, 5.
- (226) Zie HOLDERBEKE, F., "Situering deeltijdse arbeid", in *Deeltijdse arbeid*, Reeks onderneming & sociaal recht nr. 2, Diegem, Ced Samsom, 1993, 18.
- (227) In de industrie daarentegen werkt slechts 4,6 % deeltijds. HOLDERBEKE, F., "Situering deeltijdse arbeid", in *Deeltijdse arbeid*, Reeks onderneming & sociaal recht nr. 2, Diegem, Ced Samsom, 1993, 19-20. Zie ook RAMIOUL, M., "Flexibiliteit met twee snelheden. Flexibiliteit en de positie van de vrouwen op de arbeidsmarkt", in *Flexibele Arbeid*, Tegenspraak Cahier 11, HUMBLET, P. en LENAERTS, L. (eds.), Antwerpen, Kluwer rechtswetenschappen, 1991, 148-151.
- (228) Zie ILO, *Part-time work*, Conditions of work digest vol. 8, nr. 1, Genève, 1989, 5; SMITSKAM, C.J., *Flexibele arbeidsrelaties*, Deventer, Kluwer, 1989, 147; HOLDERBEKE, F., "Situering deeltijdse arbeid", in *Deeltijdse arbeid*, Reeks onderneming & sociaal recht nr. 2, Diegem, Ced Samsom, 1993, 31-33.
- (229) Idem sociale partners in het Interprofessioneel akkoord van 9 december 1992 (*VBO Bulletin*, 1992, nr. 12, 11), die spraken van "de vergaande complexiteit van de reglementering inzake deeltijdse arbeid". J. Herman meent dat de wetgeving onduidelijk en ingewikkeld is, hetgeen volgens hem de vraag doet rijzen of ze in de praktijk wel zal worden toegepast. (HERMAN, J., "Arbeidsrechtelijke aspecten van atypische arbeid", in *Wie werkt nog van 9 tot 5 ?*, Documentatie Studiedag, Gent, Associare Universiteit Gent, 29 november 1991, 28.)

Dit geschrift moet de overeengekomen deeltijdse arbeidsregeling en het werkrooster vermelden. Het kan in ieder geval slechts gaan om een deeltijdse arbeidsregeling en een werkrooster die in het arbeidsreglement voorkomen.

Het **werkrooster** van deeltijdse arbeid kan **variabel** zijn, d.w.z. dat vooraf niet nauwkeurig wordt aangegeven welke de dagen en/of de uren van het werkrooster zijn. Dit is flexibel voor de onderneming. (230) In dat geval moet de werknemer echter wel vooraf van zijn te verrichten dagelijkse arbeidsprestaties in kennis worden gesteld. Bij ontstentenis van een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in de schoot van het bevoegd Paritair Comité, zal de werknemer tenminste vijf werkdagen vooraf van zijn werkrooster in kennis gesteld moeten worden.

Sinds het van kracht worden van de Programmawet van 22 december 1989 kunnen partijen ook een **gemiddelde wekelijkse arbeidsduur** afspreken, te respecteren over een periode van maximum één trimester. Een collectieve arbeidsovereenkomst, gesloten overeenkomstig de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, kan de periode verlengen tot maximum één jaar. Ze kan verlengd worden door de Koning voor de werknemers en de werkgevers die niet onderworpen zijn aan de wet van 5 december 1968.

Deze bepaling biedt een grote soepelheid ten voordele van de onderneming. De flexibiliteit werd hier gelegaliseerd zonder inmenging van de sociale partners : de flexibele wekelijkse arbeidsduur van deeltijdse werknemers is immers niet afhankelijk van het sluiten van een collectieve arbeidsovereenkomst terwijl dit voor de voltijdse werknemers wel het geval is (231).

Door de invoering van de variabele, gemiddelde wekelijkse arbeidsduur werden eigenlijk bepaalde oproepcontracten (met name bepaalde 'min-max-contracten') gelegaliseerd, namelijk deze waarbij een gemiddelde wekelijkse arbeidsduur wordt overeengekomen gelijk aan minimum één derde van de wekelijkse arbeidsduur van de voltijds tewerkgestelde werknemers (behoudens afwijkingen bij K.B. of CAO), mits voldaan wordt aan alle andere wettelijke voorwaarden.

De onderneming krijgt dus heel wat mogelijkheden. De arbeidsovereenkomst gesloten voor deeltijdse arbeid kan uitgevoerd worden volgens :

- een vaste deeltijdse arbeidsregeling en een vast werkrooster;
- een vaste deeltijdse arbeidsregeling en een variabel werkrooster;
- een variabele deeltijdse arbeidsregeling en een vast werkrooster (dit is dan noodzakelijk een cyclus, dit wil zeggen de opeenvolging van dagelijkse werkroosters in een vaste orde die bepaald wordt door het arbeidsreglement (232));
- een variabele deeltijdse arbeidsregeling en een variabel werkrooster.

Sinds 1 april 1990 is een **minimale wekelijkse arbeidsduur** wettelijk opgelegd. De wekelijkse arbeidsduur van de deeltijds tewerkgestelde werknemer die in de overeenkomst is overeengekomen, mag niet lager liggen dan een derde van de wekelijkse arbeidsduur van de voltijds tewerkgestelde werknemers die in de onderneming tot dezelfde categorie behoren. Bij ontstentenis van voltijds tewerkgestelde werknemers die in de onderneming tot dezelfde categorie behoren moet men zich

---

(230) Uit onderzoek van F. Holderbeke (een steekproef van 203 respondenten uit het bestand van onvrijwillig deeltijdse werknemers, van wie een vragenlijst werd afgenomen tussen mei en juli 1990) bleek dat 26 % van de respondenten een variabel werkrooster had en een vaste wekelijkse arbeidsduur. 64 % had een vaste wekelijkse arbeidsduur en een vast werkrooster. 10 % had een flexibele (gemiddelde) wekelijkse arbeidsduur. (HOLDERBEKE, F., *De onvrijwillig deeltijdse tewerkstelling in Vlaanderen*, Leuven, H.I.V.A., 1991, 120-123.)

(231) Zie art. 20bis Arbeidswet 16 maart 1971 en ook Wet 17 maart 1987 betreffende de invoering van nieuwe arbeidsregelingen in de ondernemingen, B.S., 12 juni 1987, en de CAO nr. 42 van 2 juni 1987 gesloten in de Nationale Arbeidsraad, betreffende de invoering van nieuwe arbeidsregelingen in de ondernemingen, algemeen verbindend verklaard bij K.B. 18 juni 1987, B.S., 26 juni 1987 (gewijzigd bij CAO nr. 42bis van 10 november 1987, algemeen verbindend verklaard bij K.B. 14 januari 1988, B.S., 3 februari 1988).

(232) Cf. art. 158 Programmawet 22 december 1989. De Minister gaf als voorbeeld van een cyclus : een werknemer die gemiddeld 16 uur per week tewerkgesteld wordt volgens een vaststaande cyclus die altijd de eerste week begint met een prestatie van 14 uur (maandag en dinsdag 4 uur en vrijdag 6 uur) en altijd de tweede week eindigt met een prestatie van 18 uur (woensdag, donderdag en vrijdag 6 uur). (M.v.T., *Gedr. St.*, Kamer, 1989-90, nr. 975/1, 60.)

houden aan de arbeidsduur die in dezelfde bedrijfssector van toepassing is. Deze bepaling is niet flexibel voor de ondernemingen.

De wekelijkse arbeidsduur moet echter gemiddeld worden gerespecteerd over een periode van maximum één trimester (verlengbaar door een CAO of door de Koning tot maximum één jaar). Hier werd duidelijk een compromis bereikt tussen enerzijds, de aangevoelde noodzaak om een wettelijke interpretatie te geven van het begrip deeltijdse arbeid en anderzijds, de aangevoelde noodzaak om een bepaalde flexibiliteit van de arbeidstijd in acht te nemen.

De Koning bepaalde bovendien dat de minimale wekelijkse arbeidsduur van deeltijds tewerkgestelde werknemers niet van toepassing is op welbepaalde personen (233).

Een zelfde afwijking van de grens van een derde kan eveneens worden vastgesteld in een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten overeenkomstig de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités (op ondernemingsvlak of in een paritair orgaan), op voorwaarde dat deze collectieve arbeidsovereenkomst werd goedgekeurd door de Minister van Tewerkstelling en Arbeid na advies van het bevoegde paritaire orgaan. Dit gebeurde ook reeds in een aantal sectoren en ondernemingen.

Daarnaast mag de duur van elke **werkperiode** niet korter zijn dan **drie uur**. Dit kan soms ook een rigide bepaling zijn voor de onderneming. Deze duur kan echter gewijzigd worden door de Koning of door een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten overeenkomstig de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités (op ondernemingsvlak of in een paritair orgaan). (art. 21 Arbeidswet van 16 maart 1971, ingevoegd door art. 189 Programmawet 22 december 1989)

Art. 21 van de Arbeidswet behoort tot Hoofdstuk III, Afdeling II 'Arbeidsduur' van de Arbeidswet. Deze bepaling is bijgevolg niet van toepassing op de personen die niet onder het toepassingsgebied van deze afdeling vallen.

Bij K.B. van 18 juni 1990 tot vaststelling van de afwijkingen van de minimumgrens van de duur van de prestaties der werknemers (234) werd bepaald voor welke werknemers kan afgeweken worden van de grens van drie uur. In een aantal sectoren en ondernemingen werd ook reeds een CAO hierover gesloten.

In de Programmawet van 22 december 1989 (235) heeft de wetgever een aantal bepalingen opgenomen betreffende het **toezicht op de prestaties** van de deeltijdse werknemers. Die moeten het mogelijk maken de **gewone prestaties** van de deeltijds tewerkgestelde werknemers beter te kennen. Zij leggen geen bijkomende verplichting op maar regelen de openbaarmaking van bepalingen die in de arbeidsreglementering al bestaan.

De Programmawet van 22 december 1989 stelt dat een afschrift van de arbeidsovereenkomst gesloten voor deeltijdse arbeid of een uittreksel van die arbeidsovereenkomst met de werkroosters en met de identiteit van de deeltijdse werknemer waarop deze van toepassing zijn, alsmede zijn handtekening en die van de werkgever, moet worden bewaard op de plaats waar het arbeidsreglement kan geraadpleegd worden.

Wanneer de arbeidsregeling van de deeltijdse werknemer georganiseerd is volgens een cyclus, waarvan de werkroosters werden opgenomen in het arbeidsreglement en die over meer dan een week is gespreid, moet op elk tijdstip kunnen vastgesteld worden wanneer de cyclus begint. Wanneer niet kan worden vastgesteld wanneer de cyclus begint, moet de werkgever de verplichtingen naleven die gelden bij een variabel werkrooster.

Wanneer het werkrooster variabel is zullen de dagelijkse werkroosters tenminste vijf werkdagen vooraf door aanplakking van een gedateerd bericht door de werkgever, zijn aangestelden of lasthebbers, in de lokalen van de onderneming op de plaats bedoeld bij artikel 15 van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen, ter kennis van de betrokken werknemers moeten worden

---

(233) Cf. Koninklijk Besluit van 21 december 1992 betreffende de afwijkingen van de minimale wekelijkse arbeidsduur van de deeltijds tewerkgestelde werknemers vastgesteld bij artikel 11bis van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, B.S., 30 december 1992.

(234) B.S., 30 juni 1990, 13165.

(235) B.S., 30 december 1989, 21382.

gebracht. De termijn van vijf werkdagen kan echter worden gewijzigd door een in een Paritair Comité gesloten collectieve arbeidsovereenkomst die bij koninklijk besluit algemeen verbindend werd verklaard. Dit bericht moet voor iedere deeltijdse werknemer afzonderlijk het werkrooster bepalen. Dit bericht moet bovendien gedurende één jaar bewaard worden, te rekenen vanaf de dag waarop het werkrooster ophoudt van kracht te zijn.

Deeltijds tewerkgestelde werknemers kunnen echter meer uren presteren dan aanvankelijk met hun werkgever werd overeengekomen. Deze **bijkomende uren** zijn zeer moeilijk terug te vinden, zodat er een reëel gevaar bestaat dat op het loon voor deze bijkomende uren geen sociale of fiscale inhoudingen gebeuren en dat het dus gaat om zwartwerk. De artikelen 160 tot 169 van de Programmawet van 22 december 1989 hebben daarom ten doel de bijkomende uren die door de deeltijdse werknemer buiten zijn normaal werkrooster worden verricht, vast te kunnen stellen.

De werkgever die deeltijdse werknemers tewerkstelt moet daarom over een document beschikken waarin alle afwijkingen op de werkroosters moeten worden opgetekend. (art. 160 Programmawet 22 december 1989) Dit document moet enkel worden bijgehouden wanneer er effectief bijkomende uren worden gepresteerd. Is dit niet het geval, dan is er voor de werkgever geen bijkomende verplichting. (236)

De werkgever die deeltijdse werknemers tewerkstelt en die over een geschikt register beschikt waarin het juiste uur waarop de werknemer het werk aanvangt en eindigt, alsmede het begin en het einde van de rustpauzen zijn vermeld, moet het in artikel 160 bedoelde document niet bijhouden. De in dit register ingeschreven gegevens moeten vermeld zijn op het tijdstip zelf van de aanvang en het einde van de arbeidsdag en van de rustpauzen. (art. 165 Programmawet 22 december 1989) Voor de ondernemingen die dus reeds beschikken over een betrouwbaar middel om de prestaties te controleren, komt er geen enkele nieuwe verplichting bij.

Telkens wordt afgeweken van de werkroosters moet in het controledocument naast de naam van de werknemer en de datum, worden aangeduid :

- a) het beginuur en het einduur van het werk, wanneer de prestaties beginnen na of eindigen vóór het uur voorzien in het werkrooster; deze vermeldingen moeten aangeduid worden in het eerste geval bij het begin van de prestaties en in het tweede geval bij het einde van de prestaties;
- b) het begin van de prestaties, hun einde en de rustpauzes, in geval van prestaties uitgevoerd *buiten* de werkroosters bedoeld bij de artikelen 157 tot 159; deze vermeldingen moeten respectievelijk aangeduid worden op het ogenblik dat deze prestaties beginnen, op het ogenblik dat ze eindigen en bij het begin en het einde van elke rustpauze. (art. 161 Programmawet 22 december 1989) (237)

Voor zover er een paritair orgaan is opgericht, kan de Koning op voorstel van dit orgaan toelaten dat het bij artikel 160 bedoelde document vervangen wordt door een ander document of een ander controlemiddel die dezelfde waarborgen bieden.

Wat de werknemers betreft die noch in de lokalen van de onderneming noch op een vaste werf zijn tewerkgesteld, moet de Koning, in afwijking op de artikelen 160 tot 162, de bijzondere controlemaatregelen bepalen.

Geschikte apparaten kunnen het bij artikel 160 bedoelde document vervangen (men dacht bijvoorbeeld aan de prikklok), op voorwaarde dat ze aan een aantal voorwaarden voldoen. (cf. art. 164 Programmawet 22 december 1989)

---

(236) Uit onderzoek van F. Holderbeke (een steekproef van 203 respondenten uit het bestand van onvrijwillig deeltijdse werknemers, van wie een vragenlijst werd afgenomen tussen mei en juli 1990) bleek dat bij 61,5 % van de personen met een vaste wekelijkse arbeidsduur en een vast werkrooster (die 64 % uitmaakten van alle respondenten) zelden of nooit afgeweken werd van het werkrooster. Bij 16,9 % van hen waren er wekelijks afwijkingen van het werkrooster. Holderbeke stelde een gemiddelde afwijking vast van de overeengekomen arbeidsduur van minder dan één uur per week voor bijna 90 % van de deeltijdse werknemers, en hoge afwijkingen van meer dan 10 uur per week voor ongeveer 12 % van de groep. (HOLDERBEKE, F., *De onvrijwillig deeltijdse tewerkstelling in Vlaanderen*, Leuven, H.I.V.A., 1991, 128-130 en 132-133.)

(237) De Koning moest de vorm van dit document bepalen, evenals de vermeldingen die het moet bevatten en alle andere nadere regels betreffende het bijhouden van de documenten en het functioneren van de apparaten. (art. 169 Programmawet 22 december 1989) Deze bepaling werd uitgevoerd bij K.B. van 8 maart 1990 tot uitvoering van de bepalingen van de programmawet van 22 december 1989 die betrekking hebben op het toezicht op de afwijkingen van het normale werkrooster van de deeltijdse werknemers, B.S., 16 maart 1990, 4842 gewijzigd door het K.B. van 16 januari 1992, B.S., 28 januari 1992.

De documenten, controlemiddelen, apparaten en registers bedoeld bij de artikelen 162 tot 165 van de Programmawet van 22 december 1989 worden gelijkgesteld met het document bedoeld bij artikel 160. Die documenten moeten zich op een gemakkelijk toegankelijke plaats bevinden opdat de ambtenaren die met toezicht op de uitvoering zijn belast, er op ieder ogenblik kennis kunnen van nemen. De werkgever moet de documenten bewaren tijdens de hele periode die aanvangt op de datum van inschrijving van de laatste verplichte vermelding en die eindigt vijf jaar na het einde van de maand die volgt op het kwartaal waarin die inschrijving is verricht.

We kunnen uit het voorgaande besluiten dat, wanneer er afgeweken wordt van de werkroosters, de onderneming heel wat administratieve formaliteiten moet vervullen. In het Protocol bij het Interprofessioneel akkoord van 9 december 1992 werd door de sociale partners gesteld dat zij onder andere volgende voorstellen kunnen onderzoeken : een ernstige vereenvoudiging van de administratieve modaliteiten inzake deeltijdse arbeid, o.m. meer aangepaste controlemogelijkheden bij afwijkingen van de bekendgemaakte werkroosters en een evaluatie van de bestaande verplichtingen en sancties. (238)

Zoals hiervoor gezegd, kan de deeltijdse werknemer **bijkomende uren** verrichten. Onder bijkomende uren moet worden verstaan, de uren die de conventionele arbeidsduur van de deeltijdse werknemers overstijgen, zonder evenwel de bij wet of collectieve arbeidsovereenkomst vastgestelde normale arbeidsduur te overschrijden. Bij ontstentenis van een in een Paritair Comité gesloten collectieve arbeidsovereenkomst, bevat de CAO nr. 35 hiervoor een regeling : de werknemer moet instemmen met de bijkomende uren en onder bepaalde voorwaarden kan de werknemer de aanpassing van zijn arbeidsovereenkomst vragen of een inhaalrust. De *onvrijwillig* deeltijdse werknemer *moet* de herziening van zijn arbeidsovereenkomst aanvragen. (239)

Voor deeltijdse werknemers waren hun bijkomende uren meestal geen **overwerk**, in de zin van artikel 29, §2 van de Arbeidswet en ze ontvingen hiervoor dan ook niet de toeslag bepaald in artikel 29, §1 van de Arbeidswet nl. ten minste 50 % en 100 % voor overwerk op zondag of feestdagen. Dit was soepel voor de ondernemingen.

In 1989 werd door de wetgever echter volgende bepaling opgenomen in de Arbeidswet : "De Koning kan sommige prestaties van deeltijds tewerkgestelde werknemers, die de bij de vorige paragraaf vastgestelde grenzen niet bereiken, met overwerk gelijk stellen." (art. 29, §3 Arbeidswet van 16 maart 1971, ingevoegd bij art. 183 Programmawet 22 december 1989)

Deze bepaling werd uitgevoerd door het Koninklijk Besluit van 25 juni 1990 tot gelijkstelling van sommige prestaties van deeltijds tewerkgestelde werknemers met overwerk (240). Dit Koninklijk Besluit bevat een suppletieve regeling, die enkel van toepassing zal zijn op de ondernemingen die niet worden gedekt door een collectieve arbeidsovereenkomst, die deze aangelegenheid regelt.

Ten slotte moet er nog op gewezen worden dat vanaf 1 oktober 1992 aan de ondernemingen een **bijzondere werkgeversbijdrage** werd opgelegd, te betalen aan de R.S.Z., uit hoofde van de tewerkstelling van onvrijwillig deeltijdse werknemers. Dit brengt voor de ondernemingen die deze werknemers tewerk stellen extra kosten mee. (241)

## II. Bescherming van de werknemer

In het advies nr. 1037 van de Nationale Arbeidsraad van 6 oktober 1992 stelden de leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen dat de deeltijdse arbeid niet moet worden aangemoedigd in

---

(238) *VBO Bulletin*, 1992, nr. 12, 13.

(239) Art. 101, §1, eerste lid, 3° K.B. 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering, *B.S.*, 31 december 1991, err. *B.S.*, 13 maart 1992.

(240) *B.S.*, 30 juni 1990, gewijzigd bij K.B. 12 oktober 1990, *B.S.*, 27 oktober 1990. Dit besluit trad in werking op 30 juni 1990.

(241) Zie Koninklijk Besluit van 5 augustus 1992 tot uitvoering van Hoofdstuk II - Invoering van een hoofdelijke werkgeversbijdrage voor de tewerkstelling van onvrijwillig deeltijdse werknemers - van de wet van 26 juni 1992 houdende sociale en diverse bepalingen, *B.S.*, 21 augustus 1992, 18389 gewijzigd door het K.B. van 27 november 1992, *B.S.*, 5 december 1992, 25285.



het kader van een nationaal werkgelegenheidsbeleid. Zij stellen dat zij zich ertoe beperkt hebben deze vorm van arbeid zo goed mogelijk te omlijnen, om discriminaties te vermijden. Zij vinden dat gebleken is dat deeltijdse arbeid niet altijd een reële oplossing biedt voor de **individuele aspiraties** van de werknemers, vnl. met betrekking tot de mogelijkheid om beroeps- en gezinsleven te combineren.

De werknemersorganisaties constateren dat de vrije keuze waarop de werknemers hopen, in vele gevallen niet bestaat, met name gelet op de economische druk en de inkomensbeperkingen, de arbeidsorganisatie en de in bepaalde sectoren opgelegde flexibiliteit. De vrije keuze bestaat niet echt, wanneer voor degenen die het wensen niet de mogelijkheid bestaat om een voltijdse betrekking te krijgen.

Om toch tegemoet te komen aan de individuele aspiraties van de werknemers streven de werknemersorganisaties naar een kader waarbij de vrije keuze wordt gewaarborgd. (242)

Wat betreft de **vrije keuze** voor deeltijdse arbeid, blijkt uit gegevens van het N.I.S. van 1991 dat bijna 80 % van de werkzoekenden voltijdse arbeid verkiest : 44,7 % van hen wil zelfs niet van deeltijdse arbeid weten, terwijl 34,9 % eventueel een deeltijdse betrekking zou aanvaarden. Slechts 12,8 % kiest voor deeltijdse arbeid. 7,6 % is onverschillig. (243)

Uit de N.I.S.-Steekproefenquête naar de Beroepsbevolking van 1992 blijkt dat slechts 11 % bewust kiest voor deeltijdse arbeid. 27 % verklaart onvrijwillig deeltijds te werken omdat men geen voltijds werk gevonden heeft. 42 % ziet zijn deeltijdse arbeid als de geschikte oplossing vooral omwille van de familiale situatie (38 %), omdat men nog onderwijs volgt (3 %) of niet volledig arbeidsgeschikt is (1 %). De overige 20 % kan geen specifieke reden opgeven van hun deeltijdse arbeid of geeft geen antwoord. (244)

In de privé-sector is het overwicht van de vrouwen in de deeltijdse werkgelegenheid zeer groot nl. 79 % (cijfers juni 1990). (245) Gelet op de top 5 van de subsectoren met de meeste deeltijdse arbeid (kleinhandel, onderwijs, sociale instellingen, gezondheidssector en horeca) verwondert het niet dat een polarisatie vastgesteld wordt wat betreft de beroepsgroepen, tussen geschoolde beroepsgroepen (verzorgend, verplegend en onderwijzend personeel; een deel van het administratief personeel en technisch geschoolde arbeiders) en de niet-geschoolde beroepsgroepen (schoonmaak- en keukenpersoneel, ongeschoolde arbeidsters en een deel van het verkooppersoneel). (246)

Wat het **juridisch arbeidsrechtelijk kader** betreft, kan in het algemeen besloten worden dat deeltijdse werknemers beschouwd worden als gewone, volwaardige werknemers en dat de algemene (arbeidsrechtelijke) regels voor hen gelden, naar rata van hun arbeidstijd.

De **arbeidsovereenkomst** gesloten voor deeltijdse arbeid moet voor iedere werknemer afzonderlijk **schriftelijk** worden vastgesteld, uiterlijk op het tijdstip waarop de werknemer de uitvoering van zijn overeenkomst aanvangt. (art. 11 bis, eerste lid WAO) Het geschrift is vereist om met zekerheid te kunnen vaststellen dat de arbeidsovereenkomst werd gesloten voor het verrichten van deeltijdse arbeid en welke de proportionele rechten zijn die eruit voortvloeien.

Het geschrift moet voor iedere werknemer afzonderlijk worden vastgesteld. De vaststelling kan dus niet collectief gebeuren in een collectieve arbeidsovereenkomst of via het arbeidsreglement. De werknemer moet immers vrijwillig ermee instemmen deeltijdse arbeid te verrichten. Het geschrift is vereist uiterlijk op het tijdstip waarop de werknemer de uitvoering van zijn overeenkomst aanvangt, om elke druk op de werknemer te voorkomen.

---

(242) Nationale Arbeidsraad, advies nr. 1037 van 6 oktober 1992 (I.A.O. - 80ste zitting van de Internationale Arbeidsconferentie (juni 1993) - Rapport V (1) - Deelarbeid), 16-17.

(243) Zie HOLDERBEKE, F., "Situering deeltijdse arbeid", in *Deeltijdse arbeid*, Reeks onderneming & sociaal recht nr. 2, Diegem, Ced Samsom, 1993, 19.

(244) HOLDERBEKE, F., "Situering deeltijdse arbeid", in *Deeltijdse arbeid*, Reeks onderneming & sociaal recht nr. 2, Diegem, Ced Samsom, 1993, 25. Zie ook ROSSEEL, E. en VILROKX, J., *Atypisch Belgisch. Personeelsflexibilisering in het Belgisch bedrijfsleven 1975-1990*, Leuven, Acco, 1992, 66-68 en (voor Nederland) SMITSKAM, C.J., *Flexibele arbeidsrelaties*, Deventer, Kluwer, 1989, 141-143.

(245) Zie HOLDERBEKE, F., "Situering deeltijdse arbeid", in *Deeltijdse arbeid*, Reeks onderneming & sociaal recht nr. 2, Diegem, Ced Samsom, 1993, 20.

(246) HOLDERBEKE, F., "Situering deeltijdse arbeid", in *Deeltijdse arbeid*, Reeks onderneming & sociaal recht nr. 2, Diegem, Ced Samsom, 1993, 22-23.

Zelfs de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, gesloten voor deeltijdse arbeid, moet dus verplicht schriftelijk worden vastgesteld. Deze formalistische vereiste van een geschrift heeft duidelijk de bedoeling de werknemer te beschermen : zijn aandacht wordt getrokken op de bijzondere voorwaarden van de arbeidsovereenkomst.

Dit geschrift moet de overeengekomen **deeltijdse arbeidsregeling** en het **werkrooster** vermelden. Het kan in ieder geval slechts gaan om een deeltijdse arbeidsregeling en een werkrooster die in het arbeidsreglement voorkomen. (247)

De arbeidsovereenkomst gesloten voor deeltijdse arbeid kan, zoals reeds gezegd, uitgevoerd worden volgens :

- een vaste deeltijdse arbeidsregeling en een vast werkrooster;
- een vaste deeltijdse arbeidsregeling en een variabel werkrooster (248);
- een variabele deeltijdse arbeidsregeling en een vast werkrooster (dit is dan noodzakelijk een cyclus, dit wil zeggen de opeenvolging van dagelijkse werkroosters in een vaste orde die bepaald wordt door het arbeidsreglement);
- een variabele deeltijdse arbeidsregeling en een variabel werkrooster.

Wanneer er **geen geschrift** is gaat het vanzelfsprekend om een arbeidsovereenkomst voor **onbepaalde tijd**.

Bovendien kan de werknemer dan (wat betreft zijn toekomstige prestaties) de deeltijdse arbeidsregeling en werkrooster kiezen die hem het meest gunstig zijn onder degenen die :

- ofwel in het arbeidsreglement bepaald zijn;
- ofwel, bij ontstentenis, uit elk ander document blijken waarvan het bijhouden is opgelegd door het koninklijk besluit nr. 5 van 23 oktober 1978 betreffende het bijhouden van sociale documenten.

Sinds de invoering van art. 171 van de Programmawet van 22 december 1989 (249) geldt daarnaast dat bij ontstentenis van openbaarmaking van de werkroosters de werknemers vermoed worden arbeid te hebben verricht in het kader van een arbeidsovereenkomst voor **voltijdse arbeid**, zonder dat het bewijs van het tegendeel kan aangebracht worden. Wanneer er geen geschrift is wordt ipso facto niet voldaan aan de openbaarmaking van de werkroosters en wordt de werknemer dus vermoed arbeid te hebben verricht in het kader van een arbeidsovereenkomst voor voltijdse arbeid, zonder dat het bewijs van het tegendeel kan aangebracht worden.

Sinds 1 april 1990 is een **minimale wekelijkse arbeidsduur** wettelijk opgelegd. De wekelijkse arbeidsduur van de deeltijds tewerkgestelde werknemer die in de overeenkomst is overeengekomen, mag niet lager liggen dan een derde van de wekelijkse arbeidsduur van de voltijds tewerkgestelde werknemers die in de onderneming tot dezelfde categorie behoren of die in dezelfde bedrijfssector van toepassing is.

Wanneer de overeenkomst prestaties vastlegt die lager liggen dan de grenzen die door of krachtens de WAO zijn vastgesteld, is het loon nochtans verschuldigd op basis van deze minimumgrenzen. Deze bepaling beschermt het inkomen van de deeltijdse werknemers.

De duur van elke **werkperiode** mag niet korter zijn dan **drie uur**. (art. 21 Arbeidswet van 16 maart 1971, ingevoegd door art. 189 Programmawet 22 december 1989) Werknemers onderworpen aan deze bepaling mogen dus niet meer opgeroepen worden voor een werkperiode van één of twee uur.

Als sancties bij niet-naleving van de minimumduur voor elke werkperiode gelden de strafbepalingen bepaald in de Arbeidswet van 16 maart 1971. (art. 53, 2° en art. 54-59) Er kan ook een administratieve

---

(247) Verslag, *Gedr. St.*, Kamer, 1980-81, nr. 714/5, 8 en 18; Verslag, *Gedr. St.*, Senaat, 1980-81, nr. 647/2, 4-5. Idem Arbh. Antwerpen, 17 oktober 1983, *T.S.R.*, 1984, 72 (Volgens het Arbeidshof is artikel 38bis van de Arbeidswet een bepaling van openbare orde. De weigering om in een nieuw systeem van deeltijdse arbeid te werken, dat toen nog niet in het arbeidsreglement was opgenomen, vormde dan ook geen dringende reden tot ontslag.).

(248) In geval van een variabel werkrooster moet de werknemer wel vooraf van zijn te verrichten dagelijkse arbeidsprestaties in kennis worden gesteld. De procedure van voorafgaande verwittiging zal bepaald worden bij een in de schoot van het bevoegd Paritair Comité gesloten collectieve arbeidsovereenkomst. Bij ontstentenis van een dergelijke collectieve arbeidsovereenkomst, zal de werknemer tenminste vijf werkdagen vooraf van zijn werkrooster in kennis gesteld worden. (art. 3, tweede tot vierde lid CAO nr. 35)

(249) *B.S.*, 30 december 1989, 21382.

geldboete worden opgelegd. Een andere sanctie is niet vastgesteld, zodat geen recht bestaat op betaling van het loon voor drie uur.

Inzake oproepcontracten kan besloten worden dat, wanneer het oproepcontract een arbeids-overeenkomst gesloten voor deeltijdse arbeid was, een dergelijke inzet van werknemers meestal volgens willekeurige arbeidstijdregelingen (eenzijdig bepaald door de werkgever) vóór de Programmawet van 22 december 1989 wettelijk onmogelijk was. Vóór de Programmawet van 22 december 1989 moest er immers een vaste wekelijkse arbeidsduur zijn en kon alleen het werkrooster variëren.

Door de invoering van de variabele, gemiddelde wekelijkse arbeidsduur door de Programmawet van 22 december 1989 werden eigenlijk bepaalde oproepcontracten gelegaliseerd, namelijk deze waarbij een gemiddelde wekelijkse arbeidsduur wordt overeengekomen gelijk aan minimum één derde van de wekelijkse arbeidsduur van de voltijds tewerkgestelde werknemers (behoudens afwijkingen bij K.B. of CAO), mits voldaan wordt aan alle andere wettelijke voorwaarden. Hiermee wordt de deeltijdse arbeid sterk geflexibiliseerd. De nieuwe overloonsregeling voor deeltijdse werknemers zou een te sterke variatie van de wekelijkse arbeidsduur echter moeten ontmoedigen.

De deeltijdse werknemer kan **bijkomende uren** verrichten. Onder bijkomende uren moet worden verstaan, de uren die de conventionele arbeidsduur van de deeltijdse werknemers overstijgen, zonder evenwel de bij wet of collectieve arbeidsovereenkomst vastgestelde normale arbeidsduur te overschrijden. Bij ontstentenis van een in een Paritair Comité gesloten collectieve arbeidsovereenkomst, bevat de CAO nr. 35 hiervoor een regeling : de werknemer moet altijd instemmen met de bijkomende uren en onder bepaalde voorwaarden kan de werknemer de aanpassing van zijn arbeidsovereenkomst vragen of een inhaalrust. De *onvrijwillig* deeltijdse werknemer moet de herziening van zijn arbeidsovereenkomst aanvragen. (250)

Voor deeltijdse werknemers waren hun bijkomende uren meestal geen **overwerk**, in de zin van artikel 29, §2 van de Arbeidswet en ze ontvingen hiervoor dan ook niet de toeslag bepaald in artikel 29, §1 van de Arbeidswet nl. ten minste 50 % en 100 % voor overwerk op zondag of feestdagen. (251)

In 1989 werd door de wetgever echter bepaald dat de Koning sommige prestaties van deeltijds tewerkgestelde werknemers, die de grenzen bepaald in de Arbeidswet (cf. art. 29, §2) niet bereiken, toch met overwerk kan gelijk stellen. Deze bepaling werd uitgevoerd door het Koninklijk Besluit van 25 juni 1990 tot gelijkstelling van sommige prestaties van deeltijds tewerkgestelde werknemers met overwerk (252). In bepaalde gevallen kunnen de deeltijdse werknemers nu ook een toeslag zoals vastgesteld door artikel 29, §1 van de Arbeidswet, voor overwerk ontvangen. Dit besluit zou, zoals hiervoor reeds vermeld, de werknemers moeten beschermen tegen te grote variaties in de wekelijkse arbeidstijd.

De wetgever heeft in de Programmawet van 22 december 1989 ook een reeks bepalingen ingevoerd om het **toezicht op de prestaties** van de deeltijdse werknemers te vergemakkelijken en zo een betere kijk te krijgen op de werkelijk verrichte prestaties. De **sancties** die vastgesteld zijn voor de werkgever die deze bepalingen niet naleeft, zijn streng.

Indien de werkgever geen document of toegelaten alternatief bijhoudt waarin de afwijkingen van de werkroosters worden opgetekend, wordt vermoed dat de betrokken werknemers hebben gewerkt volgens de werkroosters die op de voorgeschreven wijze zijn openbaar gemaakt, behoudens bewijs van het tegendeel door de werkgever.

Bij ontstentenis van openbaarmaking van de werkroosters, zoals bedoeld in de artikelen 157 tot 159, worden de werknemers vermoed arbeid te hebben verricht in het kader van een arbeidsovereenkomst voor voltijdse arbeid zonder dat het bewijs van het tegendeel kan aangebracht worden. (art. 171 Programmawet 22 december 1989) Bovendien geldt dan de burgerlijke sanctie van het betalen van een for-

---

(250) Art. 101, §1, eerste lid, 3° K.B. 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering, B.S., 31 december 1991, err. B.S., 13 maart 1992.

(251) Normaal wordt als overwerk aangemerkt, arbeid verricht boven 9 uur per dag of 40 uur per week of boven de lagere grenzen vastgesteld overeenkomstig artikel 28 van de Arbeidswet (bij collectieve arbeidsovereenkomst). (art. 29, §2 Arbeidswet 16 maart 1971)

(252) B.S., 30 juni 1990, 13166 gewijzigd bij K.B. 12 oktober 1990, B.S., 27 oktober 1990, 20580. Dit besluit trad in werking op 30 juni 1990.

faitaire vergoeding aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid (cf. art. 172, tweede lid Programmawet 22 december 1989 (253)).

Daarnaast bevat de Programmawet van 22 december 1989 een hele reeks strafsancties (art. 172-178) en kunnen er ook administratieve geldboeten worden opgelegd.

Wat betreft zijn loon, moet de deeltijdse werknemer voor een gelijk werk of voor een werk van gelijke waarde **in verhouding hetzelfde loon** ontvangen als een voltijdse werknemer, ongeacht de modaliteiten volgens welke het loon wordt uitbetaald. Alle looncomponenten van de voltijdse werknemer moeten volgens dezelfde normen, dezelfde loonschalen en dezelfde toekenningscriteria worden toegepast op de deeltijdse werknemer in verhouding tot zijn arbeidsduur in de onderneming, voor zover hij onder gelijkaardige voorwaarden is tewerkgesteld en tot dezelfde categorie van werknemers behoort. (art. 9 CAO nr. 35)

De werknemer die deeltijds is tewerkgesteld in een variabele werkregeling, zoals bedoeld bij artikel 11bis, derde lid WAO (gemiddelde wekelijkse arbeidsduur), heeft bij elke betaalperiode recht op het gewone loon voor de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur overeengekomen in de arbeidsovereenkomst. (254) Er wordt dus een vast inkomen voor de werknemer gegarandeerd. Wanneer op de dag dat de arbeidsovereenkomst een einde neemt of op het einde van de bij collectieve arbeidsovereenkomst vastgestelde periode, de werknemer minder heeft gewerkt dan de overeengekomen gemiddelde arbeidsduur, blijft het hem uitbetaalde loon verworven en kan het niet in mindering worden gebracht van het nog verschuldigde loon. Heeft hij daarentegen meer uren gepresteerd, dan is hem het loon voor die meer gepresteerde arbeidsuren verschuldigd. (art. 9 quinquies Wet 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers, ingevoegd door art. 185 Programmawet 22 december 1989)

Krachtens artikel 4 van de CAO nr. 35, moet de deeltijdse werknemer, op zijn verzoek, bij **voorrang** een **vacant geworden voltijdse betrekking** waarvoor hij in aanmerking kan komen verkrijgen, voor zover hij aan de vereiste kwalificaties voldoet en hij de voorgestelde uurregeling aanvaardt. De deeltijdse werknemer die belangstelling heeft voor een voltijdse betrekking geeft dit te kennen aan de werkgever of zijn aangestelde, die tot taak heeft elke openstaande voltijdse betrekking aan de belanghebbende werknemer mee te delen.

Deze bepaling leverde echter niet de verwachte resultaten op. Het was voor de bevoegde inspectiediensten moeilijk om alle constitutieve elementen van een inbreuk vast te stellen.

Het beginsel van voorrang werd dan opgenomen in de Programmawet van 22 december 1989 en heeft dus kracht van wet verkregen en het materieel toepassingsgebied van artikel 4 van de CAO nr. 35 werd verruimd. (255) De deeltijdse werknemer kan bij zijn werkgever schriftelijk een aanvraag indienen tot het bekomen van een voltijdse dienstbetrekking of van een andere, al dan niet bijkomende, deeltijdse dienstbetrekking waardoor hij een nieuwe deeltijdse arbeidsregeling verkrijgt, waarvan de wekelijkse arbeidsduur hoger is dan die van de deeltijdse arbeidsregeling waarin hij reeds werkt. De onvrijwillig deeltijdse werknemer is *verplicht* een aanvraag in te dienen bij zijn werkgever tot het bekomen van een voltijdse of een andere deeltijdse dienstbetrekking. (256)

Voorlopig is er echter nog geen koninklijk besluit tot uitvoering van de bepalingen van de Programmawet van 22 december 1989, die betrekking hebben op de voorrang voor deeltijdse werknemers om een vacante dienstbetrekking bij hun werkgever te verkrijgen. Deze bepalingen zijn bijgevolg niet uitvoerbaar !

---

(253) Zoals gewijzigd door art. 114 van de Wet van 26 juni 1992 houdende sociale en diverse bepalingen, *B.S.*, 30 juni 1992, 14775.

(254) De arbeidsuren die buiten het bekendgemaakte werkrooster gepresteerd worden (b.v. wegens dringende arbeid aan machines) moeten worden betaald op het ogenblik dat ze gepresteerd worden. Vanaf het ogenblik dat het krediet van bijkomende uren overschreden is, betaalt de werkgever ook de overurentoeslag.

(255) Volgens de Minister bleef het toepassingsgebied *ratione personae* dat van de CAO nr. 35 van 27 februari 1981, nl. de werknemers en de werkgevers van de privé-sector. Deze bepalingen zijn bijgevolg niet van toepassing op het openbaar ambt, noch op het onderwijs. (Verslag, *Gedr. St.*, Kamer, 1989-90, nr. 975/10, 62.)

(256) Art. 101, §1, eerste lid, 3° K.B. 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering, *B.S.*, 31 december 1991, err. *B.S.*, 13 maart 1992.

De invoering van deeltijdse arbeid is noodzakelijk onderworpen aan sociaal overleg binnen de onderneming.

Het is immers noodzakelijk dat de verschillende in de onderneming bestaande arbeidsregelingen en werkroosters in het arbeidsreglement worden vermeld. Volgens de Minister van Tewerkstelling en Arbeid verleende deze verplichte opneming in het arbeidsreglement van de in de onderneming bestaande arbeidsregelingen en werkroosters, de werknemers op collectief vlak voldoende macht om zich te verzetten tegen elke invoering van deeltijdse arbeid die hen niet voldoende waarborgen leek te bieden. (257)

Het ondernemingshoofd of zijn afgevaardigde moet daarnaast jaarlijks aan de ondernemingsraad inlichtingen verstrekken, o.a. over het aantal personen die het voorwerp hebben uitgemaakt van een wijziging van hun arbeidstijdregeling waardoor zij zijn overgegaan van een voltijdse naar een deeltijdse arbeidsregeling en vice-versa. Op verzoek van de werknemersafgevaardigden zal het ondernemingshoofd de ondernemingsraad ook inlichten over de regels die gevolgd worden, wanneer overwogen wordt sommige voltijdse werknemers te laten overgaan naar een deeltijdse arbeidsregeling en vice-versa. De ondernemingsraad zal ook worden voorgelicht over de maatregelen met het oog op de organisatie van de deeltijdse arbeid en meer bepaald de maatregelen die genomen worden om sommige voltijdse werknemers te laten overgaan naar een deeltijdse arbeidsregeling en vice-versa.

### III. Toepasselijkheid van het arbeidsrecht

Door de wet van 23 juni 1981 (258) werd in de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, een nieuw artikel 11 bis ingevoegd betreffende de arbeidsovereenkomst gesloten voor deeltijdse arbeid. De wet bevat echter geen definitie van deeltijdse arbeid.

De Nationale Arbeidsraad heeft in zijn commentaar bij artikel 1 van de CAO nr. 35 verwezen naar de door het Internationaal Arbeidsbureau geformuleerde beginselen. Volgens de Nationale Arbeidsraad moet de deeltijdse arbeid onderscheiden worden van andere vormen van arbeid, met name occasionele arbeid, seizoenarbeid en tijdelijke arbeid. Het moet gaan om arbeid die regelmatig en vrijwillig gedurende een kortere periode dan de normale periode wordt verricht. (259)

De arbeidsovereenkomst gesloten voor deeltijdse arbeid is geen nieuwe soort overeenkomst. Zij valt onder het gemeen recht inzake arbeidsovereenkomsten. Afgezien van een aantal specifieke bepalingen is de arbeidsovereenkomst gesloten voor deeltijdse arbeid dus een gewone arbeidsovereenkomst voor werklieden, bedienden, handelsvertegenwoordigers of dienstboden die gesloten wordt voor onbepaalde tijd, voor een bepaalde tijd, voor een duidelijk omschreven werk of voor vervanging. Deeltijdse arbeid is een uitvoeringsmodaliteit van de arbeidsovereenkomst.

De deeltijdse werknemer moet voor een gelijk werk of voor een werk van gelijke waarde in verhouding hetzelfde loon ontvangen als een voltijdse werknemer, ongeacht de modaliteiten volgens welke het loon wordt uitbetaald. (art. 9 CAO nr. 35)

De deeltijdse werknemer heeft ook recht op een gemiddeld minimum maandinkomen dat, naar rata van zijn arbeidsduur in de onderneming, proportioneel wordt berekend op het gemiddeld minimum maandinkomen van de voltijdse werknemer, zoals het is vastgesteld in de collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in het bevoegd Paritair Comité of, bij ontstentenis, in de schoot van de Nationale Arbeidsraad. (art. 10 CAO nr. 35)

De arbeidsovereenkomst gesloten voor deeltijdse arbeid is, zoals reeds gezegd, een gewone arbeidsovereenkomst voor werklieden, bedienden, handelsvertegenwoordigers of dienstboden die gesloten

---

(257) Verslag, *Gedr. St.*, Kamer, 1980-81, nr. 714/5, 8.

(258) Wet 23 juni 1981 waarbij in de arbeidswetgeving sommige bepalingen betreffende de deeltijdse arbeid worden opgenomen, *B.S.*, 1 september 1981, 10825.

(259) Commentaar bij art. 1 CAO nr. 35 van 27 februari 1981 betreffende sommige bepalingen van het arbeidsrecht ten aanzien van de deeltijdse arbeid, algemeen verbindend verklaard bij K.B. 21 september 1981, *B.S.*, 6 oktober 1981, 12458.

wordt voor onbepaalde tijd, voor een bepaalde tijd, voor een duidelijk omschreven werk of voor vervanging. Bijgevolg zijn de voor deze arbeidsovereenkomsten geldende regels inzake **schorsing** ook hier van toepassing, tenzij de wet het anders bepaalt. Wanneer de rechten van de deeltijdse werknemers in de arbeidsreglementering niet worden gepreciseerd, is deze reglementering onder dezelfde voorwaarden op hen van toepassing als voor de voltijdse werknemers.

De voltijds tewerk gestelde werknemer mag tijdens de opzeggingstermijn, onder de bij de artikelen 64, 85 en 115 van de WAO bepaalde voorwaarden, **met behoud van loon van het werk wegblijven om een nieuwe dienstbetrekking te zoeken**. (art. 41, eerste lid WAO)

Door de wet van 23 juni 1981 werd in artikel 41 van de WAO de bepaling ingevoegd, dat de deeltijds tewerk gestelde werknemer hetzelfde recht heeft, evenwel in verhouding tot de duur van zijn arbeidsprestaties.

Door de wet van 23 juni 1981 werd in artikel 52, § 1 van de WAO de bepaling ingevoegd, dat bij deeltijdse arbeid de **carensdag** de eerste dag van arbeidsongeschiktheid is waarop de werknemer normaal gewerkt zou hebben.

Artikel 2, eerste lid van het koninklijk besluit van 28 augustus 1963 betreffende het **behoud van het normaal loon** van de werklieden, de dienstboden, de bedienden en de werknemers aangeworven voor de dienst op binnenschepen, voor **afwezigheidsdagen** ter gelegenheid van familiegebeurtenissen of voor de vervulling van staatsburgerlijke verplichtingen of van burgerlijke opdrachten, bepaalt wanneer de werknemers het recht hebben om, met behoud van hun normaal loon, van het werk afwezig te zijn en bepaalt ook de duur van die afwezigheid.

Door het koninklijk besluit van 12 augustus 1981 (260) werd aan artikel 2 van het koninklijk besluit van 28 augustus 1963 een tweede en een derde lid toegevoegd luidend als volgt :

"De deeltijdse werknemers hebben het recht, met behoud van hun normaal loon, van het werk afwezig te zijn gedurende de dagen en perioden bedoeld in het eerste lid die samenvallen met de dagen en perioden waarop zij normaal zouden hebben gewerkt.

Zij mogen de afwezigheidsdagen kiezen in dezelfde beperkingen als deze bedoeld in het eerste lid."

Krachtens de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 45 van 19 december 1989 houdende invoering van een **verlof om dwingende redenen** (261) heeft de werknemer het recht om onbezoldigd van het werk afwezig te zijn op grond van dwingende redenen, gedurende maximaal 10 arbeidsdagen per kalenderjaar. Voor een deeltijds tewerkgestelde werknemer wordt deze duur van het verlof echter herleid in verhouding tot de duur van zijn arbeidsprestaties. (art. 4, §2)

Artikel 6 van de wet van 4 januari 1974 betreffende de **feestdagen** bepaalt : "Wanneer een feestdag met een zondag of een gewone inactiviteitsdag samenvalt, wordt hij door een gewone activiteitsdag vervangen". Volgens het Hof van Cassatie moet onder 'gewone activiteitsdag' worden verstaan : de dag waarop door een werknemer met een volledige dienstbetrekking ingevolge de geldende arbeidstijdregeling normaal wordt gewerkt. De werknemer met een onvolledige dienstbetrekking (*de deeltijdse werknemer*) die op een vervangingsdag wegens de aard van zijn dienstbetrekking normaal geen arbeid verricht, heeft geen aanspraak op een andere vervangingsdag. (262)

Door het koninklijk besluit van 12 augustus 1981 (263) werden ook bijzondere regels inzake de inhaalrust vastgesteld voor deeltijdse arbeid : de deeltijdse werknemer die tijdens een feestdag wordt tewerkgesteld, heeft recht op inhaalrust waarvan de duur gelijk is aan de werkelijke duur van de op de feestdag verrichte arbeid.

Wanneer de dagelijkse prestaties van de deeltijdse werknemers veranderen, in toepassing van artikel 11 bis van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, dan heeft die werknemer recht

---

(260) K.B. 12 augustus 1981 tot wijziging van de arbeidsreglementering, met betrekking tot de deeltijdse arbeid, *B.S.*, 1 september 1981, 10827. De voorstellen van de Nationale Arbeidsraad werden hierin volledig gevolgd. (Nationale Arbeidsraad, advies nr. 672 van 17 december 1980)

(261) Algemeen verbindend verklaard bij K.B. 6 maart 1990, *B.S.*, 21 maart 1990.

(262) Cass., 22 september 1980, *A.C.*, 1980-81, 78, *Pas.*, I, 1981, 79, *R.W.*, 1980-81, k. 1259, concl. Adv. Gen. LENAERTS, H., *J.T.T.*, 1981, 10.

(263) K.B. 12 augustus 1981 tot wijziging van de arbeidsreglementering, met betrekking tot de deeltijdse arbeid, *B.S.*, 1 september 1981, 10827.

voor de feestdag die niet met een activiteitsdag samenvalt, op de betaling van een loon dat overeenstemt met het loon dat hij heeft ontvangen voor de vier weken die de feestdag voorafgaan, gedeeld door het aantal dagen gedurende welke gewerkt werd in de onderneming tijdens deze periode. (art. 4, §2 K.B. 18 april 1974 tot bepaling van de algemene wijze van uitvoering van de wet van 4 januari 1974 betreffende de feestdagen)

De deeltijdse werknemers die volgens een vast werkrooster werken hebben slechts recht op loon voor de feestdag of de vervangingsdag tijdens welke ze niet werden tewerkgesteld, wanneer deze met een activiteitsdag samenvalt. (264)

De bepalingen inzake **onderbreking van de beroepsloopbaan** (265) zijn in beginsel van toepassing op deeltijdse werknemers.

Het verminderen van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, met recht op een onderbrekingsuitkering, is echter slechts mogelijk als de werknemer in dienst is in een deeltijdse arbeidsregeling waarvan het normaal gemiddeld aantal arbeidsuren per week tenminste gelijk is aan drie vierden van het gemiddeld wekelijks aantal arbeidsuren van een werknemer die voltijds tewerkgesteld is in dezelfde onderneming of bij ontstentenis in dezelfde bedrijfstak. (266)

Enkel die werknemers met een volledige dagtaak die verbonden zijn door één of verscheidene arbeids-overeenkomsten hebben recht op **betaald educatief verlof** (267). De deeltijdse werknemers hebben er dus geen recht op, tenzij ze door meerdere arbeidsovereenkomsten bij verschillende werkgevers in totaal voltijds werken.

In de distributiesector werd echter een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten die ook de deeltijdse werknemers recht geeft op betaald educatief verlof. (268)

Aangezien de arbeidsovereenkomst gesloten voor deeltijdse arbeid een gewone arbeidsovereenkomst is voor werklieden, bedienden, handelsvertegenwoordigers of dienstboden die gesloten wordt voor onbepaalde tijd, voor een bepaalde tijd, voor een duidelijk omschreven werk of voor vervanging, zijn de voor deze arbeidsovereenkomsten geldende regels inzake **beëindiging van de arbeidsovereenkomst** ook hier van toepassing, tenzij de wet het anders bepaalt. Inzake het einde van de arbeidsovereenkomst zijn geen speciale regels in de wetgeving vastgesteld. (269)

Om te bepalen, met het oog op de berekening van de **opzeggingstermijn**, of het **jaarlijks loon** van een **bediende** de grens bepaald in artikel 82, §2 van de WAO overschrijdt of niet, moet rekening gehouden worden met het werkelijke loon van de bediende en niet met het loon dat zou beantwoord hebben aan een voltijdse tewerkstelling. Men moet dus rekening houden met de werkelijke toestand van de deeltijdse werknemer om zijn rechten en plichten te bepalen. (270)

Men mag niet uitgaan van het loon dat hij zou verdienen indien hij in een voltijdse betrekking zou tewerkgesteld geweest zijn. Dit geldt voor het bepalen van alle loongrenzen in de WAO.

Voor de berekening van de **anciënniteit** van de werknemer, telt men de jaren ononderbroken dienst bij dezelfde werkgever. Dit geldt ook voor de deeltijdse werknemer. Men moet dus zijn anciënniteit niet verhoudingsgewijs verminderen.

---

(264) Zie art. 2, laatste lid K.B. 18 april 1974 tot bepaling van de algemene wijze van uitvoering van de wet van 4 januari 1974 betreffende de feestdagen.

(265) Art. 99-107 Herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen, *B.S.*, 24 januari 1985.

(266) Art. 7 K.B. 2 januari 1991 betreffende de toekenning van onderbrekingsuitkeringen, *B.S.*, 12 januari 1991.

(267) Art. 108, §1, 1° Herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen, *B.S.*, 24 januari 1985.

(268) "Educatief verlof voor deeltijdsen in distributie", *De Morgen*, 28 oktober 1992.

(269) Tenzij inzake de afwezigheid om een nieuwe dienstbetrekking te zoeken tijdens de opzeggingstermijn, cf. *supra*.

(270) Een uitzondering hierop is vervat in art. 103 van de Herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen, betreffende het verminderen van de arbeidsprestaties in het kader van de onderbreking van de beroepsloopbaan : "De termijn van de opzegging ter kennis gebracht aan de werknemer die zijn arbeidsprestaties overeenkomstig artikel 102 heeft verminderd zal in geval van eenzijdige beëindiging van de arbeidsovereenkomst door de werkgever, worden berekend alsof de werknemer zijn arbeidsprestaties niet had verminderd. Met de duur van deze opzeggingstermijn moet eveneens rekening worden gehouden bij het vaststellen van de vergoeding, bedoeld bij artikel 39 van de wet van 3 juli 1978".

Een werkmán die deeltíjds is aangeworven voor onbepaalde tíjd heeft ook recht op de vergoeding overeenstemmend met het loon van zes maanden bij een **willekeurige afdanking** (cf. art. 63 WAO). De vergoeding moet berekend worden, rekening houdend met het reële loon van de deeltíjdse werkmán.

Het **arbeidsreglement** van de onderneming moet onder meer vermelden : de aanvang en het einde van de gewone arbeidsdag, het tijdstip en de duur van de rusttijden, de dagen van regelmatige onderbreking van de arbeid. (art. 6, 1° Wet 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen)

Door de wet van 23 juni 1981 werd dit artikel aangevuld met de bepaling, dat voor de deeltíjds tewerkgestelde werknemers die vermeldingen afzonderlijk moeten worden opgenomen voor iedere deeltíjdse arbeidsregeling. Op die manier kent de werknemer zijn rechten en plichten terzake.

De werknemers verbonden door een arbeidsovereenkomst voor deeltíjdse arbeid worden meegeteld voor de berekening van de **personeelssterkte** van de onderneming met het oog op de oprichting van een ondernemingsraad of een comité voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen.

De berekening van de personeelssterkte is een gemiddelde. Het gemiddelde van de tewerkgestelde werknemers wordt berekend :

- door het aantal kalenderdagen waarop elke werknemer, gedurende een periode van de vier trimesters die het trimester voorafgaan waarin de aanplakking geschiedt van het bericht dat de datum van de verkiezingen aankondigt, werd ingeschreven in het personeelsregister of in elk ander document, te delen door 365;
- wanneer het werkelijke uurrooster van een werknemer niet de 3/4 bereikt van het uurrooster dat het zijne zou zijn geweest indien hij voltíjds tewerkgesteld was, wordt het aantal kalenderdagen waarop hij in het personeelsregister of in elk ander document ingeschreven werd, gedeeld door twee. (271)

Het proportionaliteitsbeginsel wordt hier dus niet strict toegepast.

De werknemers verbonden door een arbeidsovereenkomst voor deeltíjdse arbeid (met uitzondering van de huisarbeiders en de werknemers die deel uitmaken van het leidinggevend personeel) kunnen **kiezer zijn bij de verkiezingen van de personeelsafgevaardigden** in de ondernemingsraad of het comité voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen, wanneer ze op de datum van de verkiezingen sedert ten minste drie maanden tewerkgesteld zijn in de juridische entiteit of in de technische bedrijfseenheid gevormd door meerdere juridische entiteiten. (272)

Om als afgevaardigden van het personeel **verkiezbaar** te zijn voor de ondernemingsraad of het comité voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen, moeten de werknemers sedert ten minste zes maanden tewerkgesteld zijn in de juridische entiteit waaronder de onderneming ressorteert of in de technische bedrijfseenheid, op de datum van de verkiezingen. Ze mogen ook geen deel uitmaken van het leidinggevend personeel noch huisarbeiders zijn. (273)

De kandidaten voor de verkiezingen van de personeelsafgevaardigden in de ondernemingsraad en het comité voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen en de personeelsafgevaardigden genieten van de **bijzondere ontslagregeling** bepaald in de wet van 19 maart 1991 (274).

---

(271) Art. 4, §2 K.B. 18 oktober 1990 betreffende de ondernemingsraden en de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen. Zie ook Omzendbrief 12 november 1990 betreffende de verkiezingen voor de ondernemingsraden en de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen, 4.1.1., B.S., 24 november 1990, 22025, err. 28 november 1990, 22240.

(272) Art. 13 K.B. 18 oktober 1990 betreffende de ondernemingsraden en de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen. Zie ook Omzendbrief 12 november 1990 betreffende de verkiezingen voor de ondernemingsraden en de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen, 12.2.1., B.S., 24 november 1990, 22025, err. 28 november 1990, 22240.

(273) Art. 19, eerste en derde lid Wet 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven; art. 1, §4, b-bis) Wet 10 juni 1952 betreffende de gezondheid en de veiligheid van de werknemers, alsmede de salubriteit van het werk en van de werkplaatsen. Zie ook Omzendbrief 12 november 1990 betreffende de verkiezingen voor de ondernemingsraden en de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen, 12.2.2., B.S., 24 november 1990, 22025, err. 28 november 1990, 22240.

(274) Wet 19 maart 1991 houdende bijzondere ontslagregeling voor de personeelsafgevaardigden in de ondernemingsraden en in de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen alsmede voor de kandidaat-personeelsafgevaardigden, B.S., 29 maart 1991.



## Voorstellen, de lege ferenda

Het is duidelijk dat in de jaren '80 de overheid de deeltijdse arbeid aangemoedigd heeft, voornamelijk via het stelsel van de onvrijwillig deeltijdse arbeid met aanvullende werkloosheidsuitkeringen en ook door de deeltijdse arbeid een aangepast juridisch kader te geven. De overheid meende dat de deeltijdse arbeid een mogelijke formule was tot herverdeling van de beschikbare arbeid.

Eind jaren '80 - begin jaren '90 kwam er echter een ommekeer. Het wettelijk kader inzake deeltijdse arbeid werd grondig gewijzigd. De nationale (federale) Regering beperkte bovendien, uit besparingsoverwegingen, de cumulatie van deeltijdse arbeid met werkloosheidsuitkeringen. Dit gebeurde midden 1992 onder meer door de vermindering van de werkloosheidsuitkeringen aan werknemerszijde en door de invoering van een bijzondere bijdrage uit hoofde van de tewerkstelling van onvrijwillig deeltijdsen aan werkgeverszijde.

In april 1993 besliste de nationale (federale) Regering dan om het stelsel van **deeltijds werken en deeltijds stempelen** geleidelijk volledig te doen **verdwijnen**, tegen 1 januari 1996. Volledig werklozen die na 15 mei 1993 een deeltijdse job aanvaardden, worden als vrijwillig deeltijdsen beschouwd en kunnen geen aanvullende werkloosheidsuitkeringen meer krijgen.

De nationale (federale) Regering stelt wel dat zij, de lege ferenda, de **vrijwillige deeltijdse arbeid wil aanmoedigen**. Enerzijds wil ze dit doen langs werknemerszijde : als hun netto-loon lager ligt dan de volledige werkloosheidsuitkering waar ze vroeger recht op hadden, zullen ze een inkomenstoeslag krijgen; als deeltijdsen hun baan verliezen zullen ze recht hebben op een volledige werkloosheidsuitkering. Om de werkgevers te stimuleren deeltijdse werknemers aan te werven, zal de nationale (federale) Regering de in 1992 ingevoerde bijzondere werkgeversbijdrage schrappen. (275)

Ook de Vlaamse Regering wil blijkbaar de vrijwillige deeltijdse arbeid aanmoedigen, vooral dan langs werkgeverszijde, door premies te verlenen voor het in dienst nemen van vrijwillig deeltijdsen. De Vlaamse Regering stelt dat twee deeltijdsen voor een bedrijf duurder uitvallen dan één voltijdse werknemer en ze zou dat verschil willen bijpassen in de vorm van een premie. (276)

Wat het **juridisch arbeidsrechtelijk kader** betreft kan, de lege ferenda, wellicht een vereenvoudiging van de administratieve modaliteiten inzake deeltijdse arbeid verwacht worden, onder andere meer aangepaste controle mogelijkheden bij afwijkingen van de bekendgemaakte werkroosters en een evaluatie van de bestaande verplichtingen en sancties. (277) Of de administratieve verplichtingen inzake deeltijdse arbeid en de opgelegde sancties werkelijk te zwaar wegen op de ondernemingen, is moeilijk in zijn algemeenheid te beantwoorden. Wanneer echter zou blijken dat de wetgeving in de praktijk niet uitvoerbaar is omdat ze te complex is, is een vereenvoudiging, de lege ferenda, wenselijk.

De Minister van Tewerkstelling en Arbeid, M. Smet (CVP), heeft blijkbaar ook de intentie de deeltijdse werknemers slechts proportioneel te gaan meerekenen bij de berekening van de personeelssterkte voor de oprichting van de overlegorganen. (278) Nu wordt het proportionaliteitsbeginsel daar inderdaad niet strict toegepast. Ook hier moet men er echter over waken, deze berekening niet te complex te maken.

---

(275) "Onvrijwillig deeltijdsen", *Sociale Actualiteit*, Ced Samsom, nr. 437, 16 april 1993, 4-5; "Smet zoekt middel om vrijwillig deeltijds werk aan te moedigen", *De Standaard*, 5 maart 1993; "Deeltijds stempelen laten uitsterven, stelt Miet Smet voor", *De Standaard*, 2 april 1993; "Stelsel van 'onvrijwillig deeltijdsen' opgedoekt", *De Morgen*, 9 april 1993; "Bestrafing van oude, beloning van nieuwe deeltijdse werknemers", *De Standaard*, 9 april 1993.

(276) "Subsidies Vlaamse regering moeten 34.000 deeltijdse jobs opleveren", *De Standaard*, 23 januari 1993; "34.000 jobs door deeltijdse arbeid te vergemakkelijken", *De Morgen*, 23 januari 1993.

(277) Zie Interprofessioneel akkoord van 9 december 1992, *VBO Bulletin*, 1992, nr. 12, 11 en 13.

(278) "Schoolverlaters krijgen een deeltijdse job", *De Morgen*, 9 april 1993; "Hogere BTW moet voor meer jobs zorgen", *De Morgen*, 9 april 1993; "Ontslaan makkelijker", *De Standaard*, 10 april 1993.

## DEEL VII. ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR HUISARBEID

### Inleiding

Historisch was huisarbeid in Vlaanderen ruim verspreid in de pre-industriële economie. In de periode 1500-1750 overheerste in de textielnijverheid het systeem van de huisarbeid waarbij de koopman-ondernemer een contract aanging met de wever op louter commerciële basis (het 'putting out' of 'Verlagssystem'). Slechts een gering aantal kooplui verkeerde in de mogelijkheid katoen te kopen en het afgewerkt produkt in de groothandel te brengen. De zelfstandigheid van de wevers bleef toen beperkt tot de aankoop op de markt van de nodige vlasgaren kettingen en het weven of doen weven. Voor het overige waren ze volledig afhankelijk van enkele kooplui die de prijzen van de af te nemen weefsels zo laag mogelijk hielden. (1) De stedelijke wevers noemden zichzelf nog 'meesters' maar werden eigenlijk behandeld als gewone loontrekkenden. (2) Tijdens de periode 1750-1850 moesten steeds meer mensen op het platteland een aanvullend inkomen zoeken in de huisnijverheid, om het hoofd te kunnen bieden aan de snelle prijsstijgingen van levensmiddelen, brandstoffen, pachten, huishuren en allerlei lasten. (3) In Vlaanderen werd door vele mensen 's zomers op het land en 's winters binnenshuis gewroet. Die thuisarbeid bestond vooral in spinnen en weven. Ten gevolge van grote technische veranderingen, vooral de uitvinding van de stoommachine, drongen zich echter rond 1800 en nadien in bepaalde industrieën, onder meer de textiel, grondige hervormingen op. De handenarbeid werd stilaan door de machinale vervangen. (4) Engeland was reeds vroeger deze nieuwe richting ingeslagen met als gevolg dat er in de 19de eeuw met de Engelse stoffen niet meer te concurreren viel. Tot overmaat van ramp werd deze structurele crisis gevolgd door een crisis van het landbouwgewas ten gevolge van ziektes, onder meer de aardappelziekte. De gevolgen waren vanaf 1830/35 in Vlaanderen catastrofaal: armoede, honger, ellende, epidemieën, werkloosheid. (5) De burgerij bleef zweren bij de oude handnijverheid die eeuwen lang welvaart had bezorgd en een waarborg was gebleken voor de orde. De regering keek echter verder en stimuleerde de oprichting van 'modelwerkhuizen' voor wevers, waardoor de zelfstandige huiswerkers loonarbeiders zouden worden, afhankelijk van de fabrikanten-directeurs. Men hoopte hierdoor de verspreide, zonder samenhang werkende huisindustrie te centraliseren. In 1847 waren er 67 modelwerkhuizen opgericht, waarvan er 39 in West-Vlaanderen werkten. Hiermee werd een eerste stap gezet naar de textielfabriek. (6) Na 1850 werden de nieuwere werkmethodes in Vlaanderen algemeen aanvaard en begon men langzaam de opgelopen achterstand in te halen. (7) België werd een belangrijke industriële mogendheid met vele ondernemingen. (8) Toch bleef de huisarbeid bestaan. Volgens P. Gérin was de huisnijverheid, die als bijverdienste werd uitgeoefend, aan het einde van de 19de eeuw nog belangrijk (17 % van de actieve bevolking in 1896). Hij verwijst hiervoor naar de vlasbewerking in Vlaanderen, het fabriceren van wapens in het Luikse, het vervaardigen van hoeden in de Geerstreek en de messenmakerij in de streek

- (1) *Geschiedenis van de kleine man*, Brussel, BRT-Open school, 1979, 62.
- (2) CRAEYBECKX, J., *Economische en sociale geschiedenis van de nieuwe tijd* (Cursus), Brussel, V.U.B. dienst uitgaven, 1978, 239-240.
- (3) *Geschiedenis van de kleine man*, Brussel, BRT-Open school, 1979, 98-99; CRAEYBECKX, J., *Economische en sociale geschiedenis van de nieuwe tijd* (Cursus), Brussel, V.U.B. dienst uitgaven, 1978, 251-252.
- (4) De stoommachine was niet de enige steunpilaar van de industriële revolutie. Belangrijk was bijvoorbeeld ook de uitvinding van de spinmachine van Arkwright, die met waterkracht aangedreven werd. (HEILBRONER, R., L., *De ontwikkeling van de economische samenleving*, Utrecht, Uitgeverij Het Spectrum, 1977, 91-92; CRAEYBECKX, J., *Economische en sociale geschiedenis van de nieuwe tijd* (Cursus), Brussel, V.U.B. dienst uitgaven, 1978, 248-249.)
- (5) *Geschiedenis van de kleine man*, Brussel, BRT-Open school, 1979, 100-102; VAN ISACKER, K., *Mijn land in de kering 1830-1980*, Deel 1, Antwerpen, Uitgeverij De Nederlandsche boekhandel, 1978, 68-69; WITTE, E., CRAEYBECKX, J. en MEYNEN, A., *Politieke geschiedenis van België van 1830 tot heden*, Antwerpen, Standaard, 1990, 40-41.
- (6) VAN ISACKER, K., *Mijn land in de kering 1830-1980*, Deel 1, Antwerpen, Uitgeverij De Nederlandsche boekhandel, 1978, 70-71; LUYKX, T., *Politieke geschiedenis van België 1*, Amsterdam, Elsevier, 1977, 104-105.
- (7) SCHOLL, S.H., *Bijdragen tot de geschiedenis der Gentse arbeidersbeweging*, Deel I, Brussel, Arbeiderspers, 1957, 21-23.
- (8) Zie WILS, L., "België in de negentiende eeuw: religieus, politiek en sociaal", in *De Christelijke arbeidersbeweging in België*, GERARD, E. (red.), Deel I, Leuven, Universitaire Pers, 1991, 29-30.

van Gembloers. Vanaf 1873 tot 1897 werden de geïndustrialiseerde landen getroffen door een diepe economische crisis. De huisarbeiders vormden een kwetsbare groep en in veel gevallen noopte de ontoereikendheid van hun huisarbeid hen ertoe ver van de gezinswoning werk te zoeken. (9) Het aantal tewerkgestelden in de industrie steeg daardoor van 32 % van de beroepsbevolking in 1846 tot 47 % van de beroepsbevolking in 1910. (10)

Over deze huisarbeid schreef Ph. de Pillecijn prozaïsch: "Voor de huisarbeiders was de arbeidsduur nog langer. Van het kriecken des morgens tot zolang er licht was 's avonds. Dag en nacht met amper de tijd om wat te eten werkte men zich onverpoosd de vingers van de handen. Niet alleen 's zondags, ook op kermisdagen gingen sommigen ermede door om toch maar niets van het weinige te verliezen. Na een dag zonder einde voor enige stuivers beulde men zich nog een deel van de nacht af voor een stuk brood; om nog een kleinigheid bij te verdienen zou men wel de ganse nacht gewerkt hebben." (11) Volgens K. Van Isacker was de huisarbeid een overblijfsel van het verleden maar hij maakte het duidelijk dat voor tienduizenden de hogere levensstandaard een fictie bleef. (12)

Vanwaar komt nu echter de hernieuwde aandacht voor huisarbeid? Die hernieuwde aandacht is er niet zozeer vanwege een heropleving van de traditionele industriële huisarbeid maar vooral vanwege moderne vormen ervan. Huisarbeid heeft zich immers verspreid in de tertiaire sector. Vaak gaat het hier om bureauwerk zoals adressen schrijven, enveloppen vullen, zendingen klaarmaken, dactylografie, tekstverwerking, gegevensverwerking, factureren, vertaling enz. Nieuwe technologieën, communicatiemiddelen (telex, fax, elektronische post enz.) en informatica hebben ook telewerk mogelijk gemaakt. Bij tele-thuiswerk wordt gewerkt op een plaats die niet door de werkgever is aangewezen (meestal thuis of in de nabijheid) met een personal computer 'off-line' of met een terminal die verbonden is met de centrale computer van de onderneming 'on-line'. (13) Deze nieuwe technische mogelijkheden veroorzaakten optimistische, enthousiaste voorspellingen. (14) Desondanks heeft telewerk zich

- 
- (9) GERIN, P., "Sociaal-katholicisme en christen-democratie (1884-1904)", in *De Christelijke arbeidersbeweging in België*, GERARD, E. (red.), Deel I, Leuven, Universitaire Pers, 1991, 58-59.  
In het boek *Geschiedenis van de kleine man* (Brussel, BRT-Open school, 1979, 137) wordt bevestigd dat men in 1896 nog 118.000 huisarbeiders en arbeidsters telde, d.w.z. 17 % van de totale beroepsbevolking. De kantwerksters onder hen (47.500 of meer dan een derde) werkten toen nog tot 16 uur per dag voor een schamele 1 à 1,2 fr.  
E. Gerard schrijft dat er omstreeks de eeuwwisseling nog ruim 130.000 vooral vrouwelijke thuiswerkers waren, van wie bijna 50.000 in de Vlaamse kantnijverheid. (GERARD, E., "Ontplooiing van de christelijke arbeidersbeweging", in *De Christelijke arbeidersbeweging in België*, GERARD, E. (red.), Deel I, Leuven, Universitaire Pers, 1991, 115-116.)  
Bij K. Van Isacker lezen we dat er rond de eeuwwisseling nog 150.000 mannen, vrouwen en kinderen werkten in het systeem van huisarbeid. (VAN ISACKER, K., *Mijn land in de kering 1830-1980*, Deel 1, Antwerpen, Uitgeverij De Nederlandsche boekhandel, 1978, 191-193.)  
Uit de telling van de huisarbeiders van 1910 blijkt dat er toen nog 144.709 huisarbeiders waren. Daarvan werkten er 74.939 aan het maken van kant en 20.641 aan het vervaardigen van kledingstukken. (Verslag Senaatscommissie, *Pasin.*, 1934, 63-65.)
- (10) GERARD, E., "Ontplooiing van de christelijke arbeidersbeweging", in *De Christelijke arbeidersbeweging in België*, GERARD, E. (red.), Deel I, Leuven, Universitaire Pers, 1991, 116.
- (11) DE PILLECIJN, Ph., *Sociaal probleem en verhalend proza 1830-1886. Een sociografische literatuurstudie*, Antwerpen, Standaard Wetenschappelijke Uitgeverij, 1967, 87.  
Over de lage lonen die voor huisarbeid betaald werden, zie DE PILLECIJN, Ph., *Sociaal probleem en verhalend proza 1830-1886. Een sociografische literatuurstudie*, Antwerpen, Standaard Wetenschappelijke Uitgeverij, 1967, 99. Over de levenswijze van een linnenwever in West-Vlaanderen bij Tielt anno 1840, zie *Wat zoudt gij zonder 't werkvolk zijn? Anderhalve eeuw arbeidersstrijd in België*, Deel 1, Leuven, Kritak, 1977, 22.
- (12) VAN ISACKER, K., *Mijn land in de kering 1830-1980*, Deel 1, Antwerpen, Uitgeverij De Nederlandsche boekhandel, 1978, 193.
- (13) CRAIPEAU, S. en MAROT, J.-C., "Telework. The Impact on Living and Working Conditions", in *Telework. Impact on Living and Working Conditions*, Dublin, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 1984, 11-13; VOGEL-POLSKY, E. en PELES-BODSON, S., *Droit social et nouvelles technologies*, Brussel, Services de Programmation de la Politique Scientifique, 1987, 75-76; RAAD VAN EUROPA, *The protection of persons working at home*, Strasbourg, Council of Europe Publications and Documents Division, 1989, 69; DI MARTINO, V. en WIRTH, L., "Telework: An overview", *Conditions of work digest*, vol. 9, 1/1990, 3-4; BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL, *La protection sociale des travailleurs à domicile*, Document de la Réunion d'experts sur la protection sociale des travailleurs à domicile, Genève, 1991, 13.
- (14) Zie onder meer TOFFLER, A., *De derde golf*, Utrecht/Antwerpen, Veen uitgevers, 1981, 187-198. TOFFLER stelde: "We kunnen nu nog niet voorspellen dat de elektronische huisindustrie de toekomstige norm gaat worden. Niettemin doen we er goed aan ons te realiseren dat, als zelfs maar tien tot twintig procent van het huidige werknemersbestand binnen de komende twintig tot dertig jaar een dergelijke over-

niet zo snel verspreid als voorspeld werd, omwille van technologische factoren (b.v. hoge kosten voor telecommunicatie) maar vooral omwille van organisatorische en culturele factoren. (15)

Volgens het Internationaal Arbeidsbureau bestaan er op dit moment geen betrouwbare cijfers over het aantal huisarbeiders, maar men denkt dat huisarbeid op grote schaal verspreid is en dat het aantal huisarbeiders stijgt, zowel in de ontwikkelingslanden als in de geïndustrialiseerde landen. (16) De industriële huisarbeid blijft in de meeste landen dominant maar de huisarbeid in de tertiaire sector wint terrein. (17)

Nochtans zou in de landen van de E.G. het gewicht van de huisarbeid in de totale tewerkstelling marginaal zijn, met uitzondering dan van het Verenigd Koninkrijk. (18) Op basis van een nationaal onderzoek van 1981 kwam men in het Verenigd Koninkrijk tot ongeveer 250.000 huisarbeiders (circa 1 % van de tewerkstelling). Maar slechts 21 % van de huisarbeiders beschouwden zichzelf als werknemers en 44 % als zelfstandigen, terwijl 35 % zich in een grijze zone bevond. (19)

In België is er geen betrouwbaar cijfermateriaal voorhanden. Volgens G. Van Hoetegem is de enige bron van kwantitatieve informatie het Activiteitsverslag van de Inspectie van de Sociale Wetten. In 1990 werden er 749.167 werknemers betrokken bij de controle van deze inspectie, waarvan er 301 geregistreerd stonden als huisarbeiders (d.i. 0,04 %). In 1989 bedroeg het aandeel van de huisarbeiders 0,02 %, in 1988 bedroeg dit 0,05 %, in 1987 bedroeg hun aandeel 0,03 % en in 1984 was het 0,06 %. Van Hoetegem waarschuwt echter dat deze cijfers slechts een exemplarisch en geen representatief karakter hebben. Ze geven volgens hem wel een indicatief beeld van de realiteit, nl. dat huisarbeid in België niet zo'n grote verspreiding kent. (20) Uit het Activiteitsverslag van de Inspectie van de Sociale Wetten van 1990 blijkt verder dat de grootste groep van de geregistreerde huisarbeiders tewerkgesteld is in de kledingnijverheid (nl. 125 werknemers) en dat men ze verder vooral aantreft in de ledernijverheid (41 huisarbeiders), de papier- en papierwarenindustrie (34 huisarbeiders), de sector van de groothandel-recuperatie-tussenpersonen in de handel (30 huisarbeiders) en de textielnijverheid (27 huisarbeiders).

Waarom is huisarbeid nu opnieuw aantrekkelijk geworden voor sommige werkgevers? Huisarbeid biedt flexibiliteit inzake de organisatie van het werk. Dit kan een competitief voordeel opleveren b.v. wanneer men sneller de vraag van klanten kan beantwoorden. Huisarbeid laat ook toe kosten te besparen, onder meer dankzij lagere lonen (meestal in geval van stukloon), een hogere produktiviteit, een vermindering van de algemene kosten en de uitrustingskosten (o.a. gebouwen, machines, kan-

---

stap zou maken, onze hele economie, onze steden, onze omgeving, onze gezinsstructuur, ons waarden-systeem en zelfs de politiek bijna onvoorstelbaar zullen veranderen".

- (15) Zie VOGEL-POLSKY, E. en PELES-BODSON, S., *Droit social et nouvelles technologies*, Brussel, Services de Programmation de la Politique Scientifique, 1987, 76-78; RAAD VAN EUROPA, *The protection of persons working at home*, Strasbourg, Council of Europe Publications and Documents Division, 1989, 69-70; DI MARTINO, V. en WIRTH, L., "Telework: A new way of working and living", *International labour review*, 1990, 534-535.
- (16) BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL, *La protection sociale des travailleurs à domicile*, Document de la Réunion d'experts sur la protection sociale des travailleurs à domicile, Genève, 1991, I en 5-7.
- (17) BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL, *La protection sociale des travailleurs à domicile*, Document de la Réunion d'experts sur la protection sociale des travailleurs à domicile, Genève, 1991, 13.
- (18) MEULDERS, D. en TYTGAT, B., "The emergence of atypical employment in the European Community", in *Precarious jobs in labour market regulation: The growth of atypical employment in Western Europe*, RODGERS, G. en J. (ed.), Genève, International Institute for Labour Studies, 1989, 190. Zie echter de cijfers geciteerd door de Raad van Europa. (RAAD VAN EUROPA, *The protection of persons working at home*, Strasbourg, Council of Europe Publications and Documents Division, 1989, 15.) Een Nederlandse studie schat dat in Nederland een kleine 75.000 mensen telewerken, d.w.z. telehuiswerk verrichten in of vanuit het huis, waarbij gebruik gemaakt wordt van een modem om informatie te verzenden. (SOMBROEK, C. en KAPTEIN, H.J.M., *Telewerk in de praktijk*, Den Haag, Directoraat-Generaal van de Arbeid van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 1992, 9-10 en 21.)
- (19) RUBERY, J., "Precarious forms of work in the United Kingdom", in *Precarious jobs in labour market regulation: The growth of atypical employment in Western Europe*, RODGERS, G. en J. (ed.), Genève, International Institute for Labour Studies, 1989, 52-53 en 58-59.
- (20) VAN HOOTEGEM, G., "(On)gewenste flexibiliteiten. Een caleidoscopisch flexibiliteitsoverzicht" in *Flexibele arbeid*, Tegenspraak-cahier 11, HUMBLET, P. en LENAERTS, L. (ed.), Antwerpen, Kluwer rechtswetenschappen, 1991, 14-15 en MINISTERIE VAN TEWERKSTELLING EN ARBEID, Administratie van de Arbeidsbetrekkingen en -reglementering, *Inspectie van de Sociale Wetten, Activiteitsverslag 1990*, 38-42.  
Volgens Rosseel en Vilrocx mogen we aannemen dat het totaal aantal huisarbeiders (traditionele huisarbeid) in 1990 tot beneden de 1000 gedaald is. (ROSSEEL, E. en VILROKX, J., *Atypisch Belgisch. Personeelsflexibilisering in het Belgisch bedrijfsleven 1975-1990*, Leuven, Acco, 1992, 97.)

tinevoorzieningen, electriciteit enz.). Verder wordt het recruteringsveld voor de werkgever enorm uitgebreid doordat de huisarbeider niet dagelijks het traject woonplaats-werk moet afleggen. De werkgever kan ook een beroep doen op huisarbeid voor bepaalde hooggekwalificeerde taken of voor taken die een grote nauwkeurigheid, handvaardigheid en creativiteit vergen (b.v. vervaardigen van muziekinstrumenten met de hand, houtbewerking, borduurwerk). (21)

Waarom is huisarbeid nu opnieuw aantrekkelijk voor sommige werknemers? Voor sommigen is huisarbeid de enige mogelijkheid om een (bijkomend) inkomen te verwerven (b.v. voor vrouwen met jonge kinderen (22), personen die oudere of zieke familieleden verzorgen, oudere werknemers, gehandicapten). De huisarbeider heeft ook geen verkeersproblemen, heeft geen stress in de files, moet geen lange trajecten afleggen om zijn arbeidsplaats te bereiken en moet de streek niet verlaten waar hij vandaan komt of zich gevestigd heeft. Huisarbeiders genieten daarnaast een grote autonomie en kunnen vrij onafhankelijk werken volgens hun eigen ritme. (23)

Zoals uit wat vooraf gaat blijkt, vallen de voordelen voor werkgever en werknemer niet altijd samen. Voor de werkgever kunnen er kostenverhogende factoren zijn (b.v. de uitbouw van een communicatienetwerk tussen de tele-thuiswerkers en het kantoor, de uitrusting van het kantoor thuis), de controle van de werknemers is meestal moeilijker en de bedrijfsbinding kan verminderen. Voor de werknemer vormt de beloning soms een probleem: wanneer het loon een (laag) stukloon is leidt dit vaak tot lange arbeidstijden en tot het inschakelen van familieleden-helpers. Tijdens drukke periodes moet ook vaak een bepaalde hoeveelheid gehaald worden binnen een korte termijn. Daarnaast worden problemen inzake gezondheid en veiligheid gesignaleerd, onder meer wanneer bepaalde gevaarlijke machines of producten gebruikt worden of wanneer telewerk verricht wordt (b.v. pijn die voortvloeit uit een slechte houding, vermoeide ogen). Ook het sociaal isolement van de werknemer en de verminderde kans op promotie worden als nadelen vermeld. Sommigen stellen dat de huisarbeiders het grootste risico lopen om ontslagen te worden wanneer een onderneming genoodzaakt is het aantal werknemers te verminderen, vermits zij veel minder goed geplaatst zijn om zich te verdedigen. (24)

Een verbod van huisarbeid is ons inziens niet wenselijk. Daardoor zouden immers arbeidsmogelijkheden verloren gaan. Een aangepast juridisch kader met een ruim toepassingsgebied is wel noodzakelijk, zodat zoveel mogelijk huisarbeiders erdoor beschermd worden. Ook de vergadering van experts bij de

- 
- (21) SHIRLEY, S. "Telework in the UK", in *Telework: Present situation and future development of a new form of work organization*, KORTE, W.B., ROBINSON, S. en STEINLE, W.J. (eds.), Amsterdam, Elsevier Science Publishers, 1988, 28; RAAD VAN EUROPA, *The protection of persons working at home*, Strasbourg, Council of Europe Publications and Documents Division, 1989, 20-22; SMITSKAM, C.J., *Flexibele arbeidsrelaties*, Deventer, Kluwer, 1989, 225-229; DI MARTINO, V. en WIRTH, L., "Telework: A new way of working and living", *International labour review*, 1990, 531-533; BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL, *La protection sociale des travailleurs à domicile*, Document de la Réunion d'experts sur la protection sociale des travailleurs à domicile, Genève, 1991, 17-19 en 28; SOMBROEK, C. en KAPTEIN, H.J.M., *Telewerk in de praktijk*, Den Haag, Directoraat-Generaal van de Arbeid van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 1992, 31.
  - (22) Volgens het Internationaal Arbeidsbureau en de Raad van Europa zijn de overgrote meerderheid van de huisarbeiders vrouwen: 90 à 95 % in Duitsland, Griekenland, Ierland, Italië en Nederland; 84 % in Frankrijk; 75 % in Spanje en 70 % in het Verenigd Koninkrijk. (BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL, *La protection sociale des travailleurs à domicile*, Document de la Réunion d'experts sur la protection sociale des travailleurs à domicile, Genève, 1991, 11-12; RAAD VAN EUROPA, *The protection of persons working at home*, Strasbourg, Council of Europe Publications and Documents Division, 1989, 17)
  - (23) OLSON, M.H., "Organizational barriers to telework", in *Telework: Present situation and future development of a new form of work organization*, KORTE, W.B., ROBINSON, S. en STEINLE, W.J. (eds.), Amsterdam, Elsevier Science Publishers, 1988, 81-82; SMITSKAM, C.J., *Flexibele arbeidsrelaties*, Deventer, Kluwer, 1989, 229-232; DI MARTINO, V. en WIRTH, L., "Telework: A new way of working and living", *International labour review*, 1990, 531-533; BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL, *La protection sociale des travailleurs à domicile*, Document de la Réunion d'experts sur la protection sociale des travailleurs à domicile, Genève, 1991, 19-20 en 28.
  - (24) Zie VOGEL-POLSKY, E. en PELES-BODSON, S., *Droit social et nouvelles technologies*, Brussel, Services de Programmation de la Politique Scientifique, 1987, 78-80; BURCHELL, B., "The impact on individuals of precariousness in the United Kingdom labour market", in *Precarious jobs in labour market regulation: The growth of atypical employment in Western Europe*, RODGERS, G. en J. (ed.), Genève, International Institute for Labour Studies, 1989, 239-245; RAAD VAN EUROPA, *The protection of persons working at home*, Strasbourg, Council of Europe Publications and Documents Division, 1989, 23; BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL, *La protection sociale des travailleurs à domicile*, Document de la Réunion d'experts sur la protection sociale des travailleurs à domicile, Genève, 1991, 21-29.

Internationale Arbeidsorganisatie kwam in 1991 tot de conclusie dat de regeringen, de werkgevers- en de werknemersorganisaties hun inspanningen moeten versterken om de huisarbeiders een adequate sociale bescherming te bieden. De huisarbeiders zouden bij wet een voldoende bescherming moeten krijgen en de effectieve toepassing van de wetgeving zou verzekerd moeten worden. De registratie van de huisarbeiders en van hun werkgevers werd door de vergadering van experts van de I.A.O. wenselijk geacht. (25)

## Hoofdstuk I. Begripsomschrijving

Hierna willen we de begrippen huisarbeid en huisarbeider omschrijven. Het klaar definiëren van die begrippen in de arbeidswetgeving is noodzakelijk. Ook door de experts bij de Internationale Arbeidsorganisatie werd bevestigd dat het ontbreken van een klare definitie, een groot obstakel vormt voor het totstandbrengen van een sociale bescherming van de huisarbeiders. (26) Het definiëren van die begrippen is echter niet eenvoudig.

Vooralsnog ontbreekt in België een wettelijke begripsomschrijving van huisarbeid. In het Sociaalrechtelijk woordenboek vindt men volgende definitie van huisarbeid: "Arbeid ten behoeve van een onderneming, welke niet wordt verricht op een plaats door de werkgever aangewezen, doch meestal in of nabij de woning van de arbeider". (27) Het Sociaalrechtelijk woordenboek definieert de huisarbeider dan als volgt: "Werknemer die huisarbeid verricht". (28) En een werknemer is: "Degene die zich jegens de werkgever verbindt om in een verhouding van ondergeschiktheid arbeid te verrichten tegen loon". Werknemer is een generieke term. Soorten werknemers zijn bijvoorbeeld arbeiders of bedienden. (29)

Wij stellen in het kader van deze studie volgende arbeidsrechtelijke definities voor:

"De huisarbeider is de werknemer die zich verbindt tegen loon, onder gezag van een werkgever arbeid te verrichten, op een plaats die niet door de werkgever is aangewezen, meestal in of nabij de woning van de huisarbeider." (30)

"De arbeidsovereenkomst voor huisarbeiders is de overeenkomst waarbij een werknemer, de huisarbeider, zich verbindt tegen loon, onder gezag van een werkgever arbeid te verrichten, op een plaats die niet door de werkgever is aangewezen, meestal in of nabij de woning van de huisarbeider."

Hierna zullen de verschillende elementen van deze definities uitgebreid ontleed worden.

### I. Werkplaats

De huisarbeider verricht zijn arbeid op een plaats die niet door de werkgever is aangewezen, meestal in of nabij de woning van de huisarbeider.

Ook in de wet tot vaststelling van het statuut van het Nationaal Comité voor de huisarbeid van 5 april 1952 werd bepaald dat, voor de toepassing van die wet, onder huisarbeider moest worden verstaan: "de

- 
- (25) BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL, *La protection sociale des travailleurs à domicile*, Document de la Réunion d'experts sur la protection sociale des travailleurs à domicile, Genève, 1991, 102-104. Idem RAAD VAN EUROPA, *The protection of persons working at home*, Strasbourg, Council of Europe Publications and Documents Division, 1989, 76-78.
- Vogel-Polsky en Peles-Bodson stellen eveneens dat een wetswijziging de huisarbeiders hetzelfde statuut zou moeten geven als de andere werknemers die in de onderneming werken. Het uitwerken van dit sociaal statuut is volgens hen één van de factoren die de verdere ontwikkeling van de huisarbeid, meer bepaald het telewerk, zal bepalen. (VOGEL-POLSKY, E. en PELES-BODSON, S., *Droit social et nouvelles technologies*, Brussel, Services de Programmation de la Politique Scientifique, 1987, 107.)
- (26) BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL, *La protection sociale des travailleurs à domicile*, Document de la Réunion d'experts sur la protection sociale des travailleurs à domicile, Genève, 1991, 93 en 103-104.
- (27) Benelux Economische Unie, *Sociaalrechtelijk woordenboek*, Brussel, 1977, v° huisarbeid, 92.
- (28) Benelux Economische Unie, *Sociaalrechtelijk woordenboek*, Brussel, 1977, v° huisarbeider, 92.
- (29) Benelux Economische Unie, *Sociaalrechtelijk woordenboek*, Brussel, 1977, v° werknemer, 179.
- (30) Het Secretariaat van de N.A.R. heeft in zijn nota over huisarbeid een gelijkaardige definitie gehanteerd. (N.A.R.-C.38-D.84-6 van 10 mei 1984).

arbeider die werkzaam is in zijn woning of in elk ander lokaal of plaats niet door zijn werkgever aangewezen, bijaldien hij zelf niet meer dan vier helpers in zijn dienst heeft." (31)

In verscheidene arresten en door meerdere auteurs wordt gesteld dat de huisarbeider zijn arbeid uitvoert buiten de zetel van de onderneming of iedere andere door de werkgever aangeduide plaats; dat de huisarbeider zelf de plaats kiest waar hij zijn werk uitvoert. (32)

Ook het secretariaat van de Nationale Arbeidsraad stelde in zijn nota van 1984, voor de Commissie voor de individuele arbeidsverhoudingen, dat de huisarbeider zich van de andere werknemers onderscheidt door de plaats waar hij zijn arbeid verricht: de huisarbeider verricht zijn arbeid op een plaats die hij vrij kiest terwijl de andere werknemers verplicht zijn hun arbeid te verrichten op een plaats die hen door de werkgevers is aangewezen. (33) Tijdens de discussie in de Nationale Arbeidsraad in de loop van 1990 werd hieraan toegevoegd dat de huisarbeider zijn arbeid verricht op een plaats die hij vrij kiest, *buiten de lokalen van de werkgever*. (34)

In 1991 werd door het Internationaal arbeidsbureau volgende definitie voorgesteld: "Le travail à domicile s'entend de la production d'un bien ou de la prestation d'un service pour le compte d'un employeur ou d'un sous-traitant dans le cadre d'un accord prévoyant *que le travail est accompli en un lieu choisi par le travailleur, souvent chez lui*, normalement sans surveillance directe de la part de l'employeur ou du sous-traitant". Het I.A.B. preciseerde nog: "Le lieu de travail est situé en dehors des locaux de l'employeur. Néanmoins, le travail à domicile n'est pas nécessairement exécuté au foyer même du travailleur et peut l'être en un lieu ou dans un atelier voisin ou encore dans d'autres locaux n'appartenant pas à l'employeur". (35)

- 
- (31) Art. 1, tweede lid Koninklijk Besluit van 5 april 1952 tot ordening der wetten houdende regeling van de huisarbeid op gebied van lonen en hygiëne, *B.S.*, 25 april 1952, 3178. Dit koninklijk besluit ordent de wet van 10 februari 1934 houdende regeling van de huisarbeid op gebied van lonen en hygiëne (*B.S.*, 25 maart 1934) en de wet van 15 december 1950 tot wijziging van de wet van 10 februari 1934 houdende regeling van de huisarbeid op gebied van lonen en hygiëne (*B.S.*, 29 december 1950).
- (32) VAN GOETHEM, F. en GEYSEN, R., *Arbeidsrecht*, Antwerpen, Standaard, 1951, 103; GEYSEN, R., "Les contrats de travail" in *Les Nouvelles, Droit Social*, I, Brussel, Larcier, 1953, nr. 267; HORION, P., *Nouveau précis de droit social belge*, Luik, Faculté de Droit, 1969, nr. 408 en 550; PAPIER-JAMOULLE, M., "Contrat de travail et contrat d'emploi", in *R.P.D.B.*, Compl. III, Brussel, Bruylant, 1969, nr. 88; DELHUVENNE, M., DE GOLS, M. en MALDERIE, M., "Algemene problematiek van de individuele arbeidsovereenkomst", in *Arbeidsrecht*, BLANPAIN, R. (ed.), Brugge, Die Keure, losbl., II-1, p. 137, nr. 240-241/1; LENAERTS, H., concl. Adv. Gen. onder Cass. 26 september 1973, *J.T.T.*, 1974, 11; LENAERTS, H., *Inleiding tot het Sociaal Recht*, Gent, E. Story-Scientia, 1985, p. 27, nr. 24; HERMAN, J., "Arbeidsrechtelijke aspecten van atypische arbeid" in *Wie werkt er nog van 9 tot 5? Atypische vormen van tewerkstelling*, Documentatie Studiedag, Gent, Associare Universiteit Gent, 29 november 1991, p. 8, nr. 13; DE PAEPE, R. en TRINE, A., *De arbeidsovereenkomsten*, Diegem, Ced. Samsom, losbl., nr. 47. Idem Cass. 26 september 1973, *A.C.*, 1974, 93, *J.T.T.*, 1974, 11, concl. O.M., *Pas.*, I, 1974, 84, *T.S.R.*, 1974, 100; Comm. Ber. 10 april 1962, *T.S.R.*, 1963, 46 ("qu'en l'espèce l'intimé travaille dans des endroits qui lui sont assignés par son employeur (siège de la firme, domicile des clients); que lorsqu'il travaille chez lui, il le fait pour exécuter certains travaux désignés par l'employeur et qui ne peuvent pas être accomplis commodément au siège de la firme; qu'il y a lieu d'admettre qu'en travaillant à domicile, il continue à travailler dans un local désigné par l'employeur, qui, en ne mettant pas à la disposition de l'ouvrier un local suffisamment vaste, le contraint en quelque sorte, à effectuer à domicile des travaux qui normalement pourraient être exécutés au siège de la firme"); Arbh. Brussel, 8 november 1973, *J.T.T.*, 1974, 101, noot, *T.S.R.*, 1974, 329, noot VANHOLDERBEKE, J.; Arbh. Gent, 9 mei 1984, *Soc. Kron.*, 1985, 116, noot; Arbh. Brussel, 2 juni 1988, *Soc. Kron.*, 1989, 51; Arbh. Gent, 17 juni 1991, *J.T.T.*, 1991, 467, *T.S.R.*, 1992, 65.
- (33) Nationale Arbeidsraad, C.38-D.84-6 van 10 mei 1984, p. 5. Het Hof van Cassatie bevestigde een arrest van het Arbeidshof te Brussel waarin gesteld werd dat een werkgever de aard van de te verrichten arbeid en de arbeidsvoorwaarden eenzijdig en essentieel had gewijzigd, door een bediende die normaal op het advocatenkantoor werkte te verplichten tijdens de opzeggingstermijn thuis te gaan werken. Volgens het Arbeidshof is er een wezenlijk verschil tussen kantoorarbeid en thuisarbeid. (Cass., 30 december 1985, *A.C.*, 1985-86, 616, *R.W.*, 1986-87, k. 339.)
- (34) Nationale Arbeidsraad, B.-D.90-105, p. 27. Het is precies over de definitie van de huisarbeid dat de discussie in de Nationale Arbeidsraad al vastgelopen is.
- (35) BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL, *La protection sociale des travailleurs à domicile*, Document de la Réunion d'experts sur la protection sociale des travailleurs à domicile, Genève, 1991, 3-4.

## II. Aard van het werk

De huisarbeider kan handarbeid of hoofdarbeid verrichten.

In de wet tot vaststelling van het statuut van het Nationaal Comité voor de huisarbeid van 5 april 1952 (36) had men enkel de arbeider voor ogen (l'ouvrier). De auteurs die deze wetgeving bespraken stelden dan ook dat huisarbeiders hoofdzakelijk lichamelijke arbeid (handenarbeid) verrichtten (37).

Later stelden meerdere auteurs dat de huisarbeid ook geestelijke arbeid als voorwerp kan hebben en dit werd bevestigd in de rechtspraak. (38) Volgens M. Jamoulle vormen de intellectuele huisarbeiders echter een groep die volledig verwaarloosd is in het positief recht. (39)

Ook het secretariaat van de Nationale Arbeidsraad stelde in zijn nota van 1984, voor de Commissie voor de individuele arbeidsverhoudingen, dat de huisarbeidsovereenkomst zowel lichamelijke als geestelijke arbeid als voorwerp kan hebben. (40) En de Commissie voor de individuele arbeidsverhoudingen van de Nationale Arbeidsraad was in 1990 akkoord over het feit dat een arbeidsovereenkomst voor huisarbeid een overeenkomst voor werklieden zowel als voor bedienden kan zijn. (41)

## III. Werknemer - ondergeschikt verband

### 1. Onderscheid arbeidsovereenkomst - aanneming van werk

De huisarbeider is een werknemer die zich verbindt tegen loon, onder gezag van een werkgever arbeid te verrichten. Hij is verbonden door een arbeidsovereenkomst voor huisarbeiders.

Hiermee wordt echter niet uitgesloten dat huisarbeid kan worden verricht door een zelfstandige, bijvoorbeeld met een aannemingsovereenkomst.

- 
- (36) Koninklijk Besluit van 5 april 1952 tot ordening der wetten houdende regeling van de huisarbeid op gebied van lonen en hygiëne, *B.S.*, 25 april 1952, 3178. Dit koninklijk besluit ordent de wet van 10 februari 1934 houdende regeling van de huisarbeid op gebied van lonen en hygiëne (*B.S.*, 25 maart 1934) en de wet van 15 december 1950 tot wijziging van de wet van 10 februari 1934 houdende regeling van de huisarbeid op gebied van lonen en hygiëne (*B.S.*, 29 december 1950).
- (37) VAN GOETHEM, F. en GEYSEN, R., *Arbeidsrecht*, Antwerpen, Standaard, 1951, 103; GEYSEN, R., "Les contrats de travail" in *Les Nouvelles, Droit Social*, I, Brussel, Larcier, 1953, nr. 267; ANSELIN, J., *Cours pratique de droit social et industriel*, I, Brussel, Editions de la Société Royale Chambre Belge des Comptables, 1956, 210; PAPIER-JAMOULLE, M., "Contrat de travail et contrat d'emploi" in *R.P.D.B.*, Compl. III, Brussel, Bruylant, 1969, nr. 88; HORION, P., *Nouveau précis de droit social belge*, Luik, Faculté de Droit, 1969, nr. 408 en 550.
- (38) JAMOULLE, M., *Le contrat de travail*, I, Luik, Faculté de Droit, d'Economie et de Sciences sociales de Liège, 1982, p. 166, nr. 127 en p. 223, nr. 167; STEYAERT, J., DE GANCK, C. en DE SCHRIJVER, L., *Arbeidsovereenkomst*, A.P.R., Gent, E. Story-Scientia, 1990, p. 99, nr. 136; DELHUVENNE, M., DE GOLS, M. en MALDERIE, M., "Algemene problematiek van de individuele arbeidsovereenkomst", in *Arbeidsrecht*, BLANPAIN, R. (ed.), Brugge, Die Keure, losbl., II-1, p. 137, nr. 240: "Wellicht zal de arbeid meestal overwegend lichamenlijk zijn, doch er kunnen vormen van intellectuele thuisarbeid bestaan: bv. kopiewerk, schrijven van adressen, onder omslag steken van strooibrieven, circulaire of drukwerken, vertaalwerk, typewerk, boekhouding, enz.". Arbh. Brussel, 8 november 1973, *J.T.T.*, 1974, 101, noot, *T.S.R.*, 1974, 329, noot VANHOLDERBEKE, J. (in casu ging het om een vertaalster): "Attendu que ces dispositions légales (*Koninklijk besluit 5 april 1952 tot ordening der wetten houdende regeling van de huisarbeid op gebied van lonen en hygiëne*) n'excluent nullement qu'existent, mais ne faisant pas l'objet d'une attention particulière du législateur, un ou des contrats de louage de services intellectuels à domicile sensu lato;... Attendu que dans la mesure où il y a analogie entre le travail manuel et le travail intellectuel à domicile on doit pouvoir se référer, pour juger s'il y a ou non contrat de louage de services intellectuels à domicile, aux règles de jurisprudence et de doctrine qui ont été établies au sujet des conditions d'existence du contrat de louage de services manuels à domicile"; Arbh. Luik, 11 oktober 1982, *T.S.R.*, 1983, 118 (in casu ging het om een psychologue); Arbh. Brussel, 26 oktober 1990, *R.A.B.*, 1991, 33 (in casu ging het om een tarifeerder van medische voorschriften).
- (39) JAMOULLE, M., *Le contrat de travail*, I, Luik, Faculté de Droit, d'Economie et de Sciences sociales de Liège, 1982, nr. 167. Bemerkt dat ook H. Lenaerts enkel spreekt van de huisarbeider wanneer hij de generieke term 'arbeider' ontleedt maar niet wanneer hij de term 'bediende' ontleedt. (LENAERTS, H., *Inleiding tot het sociaal recht*, Gent, E. Story-Scientia, 1985, p. 27, nr. 24.)
- (40) Nationale Arbeidsraad, C.38-D.84-6 van 10 mei 1984, p. 5.
- (41) Nationale Arbeidsraad, B.-D.90-105, p. 28.



De arbeidsovereenkomst is de "overeenkomst tot het verrichten van arbeid, waarbij de ene partij, de werknemer, zich jegens de andere partij, de werkgever, verbindt om in een verhouding van ondergeschiktheid aan of onder het gezag van een werkgever, tegen loon arbeid te verrichten." (42)

De aanneming van werk is een "overeenkomst waarbij de ene partij, de aannemer, zich jegens de andere partij, de aanbesteder, verbindt een bepaald werk tegen een bepaalde prijs tot stand te brengen." (43)

Het criterium van onderscheid tussen beiden, dat in de praktijk ook de meeste problemen oplevert, is het al of niet aanwezig zijn van een band van ondergeschiktheid, (44) We zullen in dit proefschrift niet in detail uiteenzetten wat die band van ondergeschiktheid inhoudt; alleen enkele algemene principes zullen worden aangereikt. (45)

In het algemeen stelt de werknemer zijn arbeid als zodanig ter beschikking van de werkgever en de werkgever bepaalt de prestatie die de werknemer moet uitvoeren. Wanneer de werkgever dit doet, maakt hij gebruik van het gezag dat hij krachtens de arbeidsovereenkomst over de werknemer heeft. Het ondergeschikt verband verplicht de werknemer hieraan te gehoorzamen en de gevraagde prestatie te verrichten. "Het gezag van de werkgever en de ondergeschiktheid van de werknemer zijn de twee zijden van eenzelfde medaille." (46)

De uitoefening van gezag door de werkgever, houdt de bevoegdheid in om leiding te geven en toezicht te houden. (47) Leiding en toezicht worden beschouwd als uitingvormen van het gezag van de werkgever. De werkgever kan aanwijzingen of bevelen geven omtrent het tijdstip, de plaats en de wijze waarop bepaalde werkzaamheden moeten worden verricht (*d.i. leiding*). De werkgever kan ook controle uitoefenen over de prestaties die de werknemer levert (*d.i. toezicht*). (48)

Het is echter niet vereist dat de werkgever zijn gezag over de werknemer effectief en ononderbroken zou uitoefenen. Het volstaat dat de werkgever het recht daartoe heeft. Hij moet dus over de juridische mogelijkheid beschikken om gezag uit te oefenen. (49)

Betreffende de huisarbeiders heeft het Hof van Cassatie gesteld: "dat het verrichten van arbeid onder het gezag van de werkgever een essentieel element is van de arbeidsovereenkomst voor huisarbeiders, zoals van elke arbeidsovereenkomst; ... dat ten aanzien van de arbeidsovereenkomst voor huisarbeiders, het gezag van de werkgever en derhalve ook diens leiding en toezicht weliswaar beperkt zijn, maar niet uitgesloten, doordat de huisarbeider arbeid verricht op een plaats die niet door de werkgever is aangewezen". (50) De huisarbeider kan dus verbonden zijn door een arbeidsovereenkomst. (51) (cf. *infra*)

- 
- (42) Benelux Economische Unie, *Sociaalrechtelijk woordenboek*, Brussel, 1977, v° arbeidsovereenkomst, 45; Cass. 12 maart 1979, *A.C.*, 1978-79, 813.
  - (43) Benelux Economische Unie, *Sociaalrechtelijk woordenboek*, Brussel, 1977, v° aanneming/aannemen van werk, 32.
  - (44) Zie o.a. VAN GOETHEM, F. en GEYSEN, R., *Arbeidsrecht*, Antwerpen, Standaard, 1951, 104-105; VANPARRY, H., "La subordination dans le louage de service", *J.T.*, 1961, 309-310; VAN GOETHEM, F. en DILLEMANS, R., *Handboek van het Belgisch sociaal recht*, Antwerpen, Standaard, 1962, 28-29; Conclusie Adv. Gen. MAHAUX, P. bij Cass., 4 april 1963, *Pas.*, I, 1963, 848; QUISTHOUDT, C., *De arbeidsovereenkomst der werklieden*, Brussel, D.A.P. Reinaert uitgaven, 1966, 33; COLENS, A., *Le contrat d'emploi*, Brussel, Larcier, 1973, 53; PATTE, M., "Caractéristiques, exigences et tendances du droit du travail", *J.T.T.* 1975, 19-20; JAMOULLE, M., *Le contrat de travail*, I, Luik, Faculté de Droit, d'Economie et de Sciences sociales de Liège, 1982, nr. 115 en 145; LENAERTS, H., *Inleiding tot het sociaal recht*, Gent, E. Story-Scientia, 1985, nr. 18; BLANPAIN, R., *Schets van het Belgisch Arbeidsrecht*, Brugge, Die Keure, 1992, nr. 3; DE PAEPE, R. en TRINE, A., *De arbeidsovereenkomsten*, Diegem, Ced Samsom, losbl., nr. 23.
  - (45) Het ondergeschikt verband was reeds het onderwerp van het doctoraal proefschrift van Chris ENGELS, waarnaar we verwijzen voor meer details. (ENGELS, C., *Het ondergeschikt verband naar Belgisch arbeidsrecht*, Brugge, Die Keure, 1989, 644 p.)
  - (46) ENGELS, C., *Het ondergeschikt verband naar Belgisch arbeidsrecht*, Brugge, Die Keure, 1989, 25-28, punt 2.
  - (47) Cass., 26 september 1973, *A.C.*, 1974, 93, *J.T.T.*, 1974, 11, concl. O.M., *Pas.*, I, 1974, 84, *T.S.R.*, 1974, 100.
  - (48) Zie ENGELS, C., *Het ondergeschikt verband naar Belgisch arbeidsrecht*, Brugge, Die Keure, 1989, 63-97.
  - (49) Zie ENGELS, C., *Het ondergeschikt verband naar Belgisch arbeidsrecht*, Brugge, Die Keure, 1989, 99-116.
  - (50) Cass., 26 september 1973, *A.C.*, 1974, 93, *J.T.T.*, 1974, 11, concl. O.M., *Pas.*, I, 1974, 84, *T.S.R.*, 1974, 100.

## 2. Rechtspraak betreffende het onderscheid arbeidsovereenkomst - aanneming van werk

In de rechtspraak vinden we veel geschillen over het onderscheid 'arbeidsovereenkomst - aanneming van werk', waar men telkens met andere feitelijke omstandigheden geconfronteerd wordt. De rechter moet telkens aan de hand van de concrete feitelijke situatie nagaan of er een juridische band van ondergeschiktheid bestaat tussen de partijen of niet. De rechter moet zelf de werkelijke aard van de overeenkomst nagaan; hij is niet gebonden door de kwalificatie die de partijen aan de overeenkomst hebben gegeven. (52) Hierna zullen we enkel die gevallen bekijken die verband hielden met huisarbeid.

De volgende elementen wezen volgens de rechter op een aanneming van werk : het aantal aannemers en hun prestaties varieerden; de aannemers haalden de basismaterialen bij de opdrachtgever; ze waren niet verplicht een bepaald aantal stukken te maken binnen een bepaalde tijd; ze leverden een afgewerkt produkt en ontvingen geen loon maar een prijs voor de afgewerkte produkten. (53)

In het volgende geval was er geen ondergeschikt verband en dus geen arbeidsovereenkomst : de arbeidsplaats was niet bepaald; de prestaties werden thuis verricht op vrij gekozen uren, zonder het minste toezicht; eiseres (*de aannemer*) moest zelf voor een plaatsvervanger zorgen indien zij bijvoorbeeld vakantie nam en ze mocht die zelf kiezen. Eiseres moest wel verslagen opstellen, moest bepaalde richtlijnen naleven, mocht niet vrij het honorarium bepalen en mocht geen gelijkaardige activiteit uitoefenen voor een concurrerende onderneming. Deze elementen waren echter niet voldoende om de band van ondergeschiktheid te bewijzen. (54)

De persoon die halftijds op kantoor en halftijds thuis werkte (die vertaalwerk en algemene administratie verrichtte), deed dit volgens de rechtbank onder leiding en toezicht, binnen het kader van een arbeidsovereenkomst. Deze werkneemster werkte oorspronkelijk voltijds op kantoor maar nadien werden de namiddagkantooruren vervangen door thuiswerk. De vaste wedde werd gehalveerd en de uren die zij thuis presteerde werden vergoed door een uurloon. Zij had een bediendencontract waarin vermeld stond dat ze administratieve bediende was. Er was wel degelijk toezicht op de gewerkte uren en de werkneemster moest regelmatig het door haar gepresteerde werk inleveren en er rekenschap van geven. Moest zij werkelijk in aanneming gewerkt hebben dan zou zij blijkbaar stukwerk verricht hebben en betaald geweest zijn bij stukloon en niet bij uurloon, aldus de rechtbank. Op de overuren werd een toeslag betaald en het loon werd aangegeven bij de R.S.Z.. (55)

De volgende personen waren verbonden door een aannemingsovereenkomst : personen die thuis plastic bloemen vervaardigden en daarbij naar eigen goeddunken werkten; die meestal geen leveringstermijn opgelegd kregen; die geen controle op de uitvoering van het werk kregen; die geen richtlijnen ontvingen in verband met de uitvoering van het werk; die niet regelmatig werk kregen van de onderneming; die geen hoeveelheid af te werken produkten opgelegd kregen en evenmin een aantal uren of dagen om het werk af te maken. (56)

Volgende elementen wezen op ondergeschiktheid : de verplichting voor de huisarbeider om het werk te aanvaarden; controle a posteriori en eventueel terugsturen van het werk om de gewenste verbeteringen aan te brengen; belofte van de huisarbeider om te leveren binnen een bepaalde termijn en het recht van

- 
- (51) Idem Cass., 6 november 1974, *A.C.*, 1975, 308, *Pas.*, I, 1975, 283, *J.T.T.*, 1976, 316.  
Idem DELHUVENNE, M., DE GOLS, M. en MALDERIE, M., "Algemene problematiek van de individuele arbeidsovereenkomst", in *Arbeidsrecht*, BLANPAIN, R. (ed.), Brugge, Die Keure, losbl., II-1, p. 136, nr.239; STEYAERT, J., DE GANCK, C. en DE SCHRIJVER, L., *Arbeidsovereenkomst*, A.P.R., Gent, E. Story-Scientia, 1990, p. 99, nr. 136.
- (52) Zie ENGELS, C., *Het ondergeschikt verband naar Belgisch arbeidsrecht*, Brugge, Die Keure, 1989, 123-140.
- (53) Vred. Péruwelz, 23 september 1966, *T. Vred.*, 1969, 89, bevest. Rb. Doornik, 5 september 1967, *J.T.*, 1968, 118 (Het personeel was van alle leeftijden, vooral vrouwelijk en tijdelijk tewerkgesteld en er waren grote verschillen in de beloning : deze elementen toonden de afwezigheid van een zekere permanentie aan en de onregelmatigheid van de prestaties. De aannemers moesten geen welbepaald aantal stukken maken binnen een bepaalde tijd en ze moesten evenmin een bepaald aantal uren of dagen werken. Bijgevolg kon redelijkerwijze geen toezicht uitgeoefend worden tijdens hun werk. De richtlijnen die ze kregen voor de vervaardiging van de bloemen en het aanvaarden van de afgewerkte stukken als ze beantwoordden aan die richtlijnen, kon niet doen besluiten tot het bestaan van een arbeidsovereenkomst).
- (54) Arbrb. Luik, 8 juni 1971, *J.T.T.*, 1972, 28.
- (55) Arbrb. Brugge, 29 november 1971, *J.T.T.*, 1972, 236.
- (56) Arbh. Brussel, 22 augustus 1973, *T.S.R.*, 1974, 204 bevestigt Arbrb. Brussel, 10 augustus 1972, *T.S.R.*, 1973, 33.

de werkgever om de volgorde te wijzigen waarin de werken moesten worden uitgevoerd omwille van een dringender werk. (57)

Het verschil tussen de arbeidsovereenkomst en de aannemingsovereenkomst werd ook als volgt omschreven : de werknemer stelt zich ter beschikking van een werkgever om er instructies van te ontvangen en om te werken volgens zijn richtlijnen (de arbeidsovereenkomst is een middelverbintenis) terwijl de aannemer van werk zich ertoe verbindt een bepaald werk tot een goed einde te brengen (d.i. een resultaatsverbintenis). Daarop werd gesteld dat een naaister een bepaald werk belooft, het werk vrij organiseert en betaald wordt in functie van dat werk : allemaal kenmerken van een zelfstandige aanneming van werk. (58)

De volgende huisarbeiders die kinderkledij maakten waren verbonden door een arbeidsovereenkomst : het loon was de tegenprestatie voor hun arbeid; zij genoten een zekere vrijheid wat de duur van de uitvoering van het werk betrof maar soms eiste de werkgever dringende leveringen of het afmaken van het werk tegen een bepaalde dag; sommige arbeiders moesten eerst een proefperiode doorlopen; bijna alle werkmaterialen werden door de werkgever geleverd; de hoeveelheid werk was vrij omvangrijk en regelmatig, zodat de huisarbeiders exclusief voor één werkgever werkten; de werkgever gaf richtlijnen en controleerde het werk, zodat het soms moest overgedaan worden of verbeterd worden. (59)

Aangezien niet aangetoond werd dat een N.V. contractueel de bevoegdheid bezat om aan de personen die met haar een overeenkomst ('contract van werkaanneming') sloten het leveren van prestaties op te leggen, en deze bevoegdheid evenmin bleek uit de feitelijke bestanddelen van de zaak of uit de gedragingen van partijen, waren zij niet verbonden door een arbeidsovereenkomst voor huisarbeiders. De huiswerkers, die gummipopjes beschilderden, hadden de vrijheid om al of niet te presteren en om de hoeveelheden vast te stellen die zij zouden bewerken. Dat de vergoeding per afgewerkt stuk berekend werd, dat er aanduidingen gegeven werden omtrent het te verrichten werk, dat de figuurtjes binnen een maximumtermijn moesten worden afgewerkt en dat de kwaliteit van het werk gecontroleerd werd bij de inlevering was in rechte niet beslissend. (60)

In het volgende geval besloot de rechter tot het bestaan van ondergeschiktheid : door de regelmaat van de opdrachten en door het feit dat de huisarbeider werken uitvoerde op basis van gegevens verstrekt door de werkgever, had deze laatste de mogelijkheid om gezag, leiding en toezicht uit te oefenen op geregelde tijdstippen, t.t.z. iedere week, wanneer de huisarbeider zijn werkstukken kwam afleveren. (61)

Het Arbeidshof te Luik oordeelde over de volgende zaak : een psychologe werkte in een instelling in het kader van een arbeidsovereenkomst; zij zette hetzelfde werk verder thuis in plaats van in de instelling, waarbij zij om de twee maanden adviezen bleef verstrekken aan de geneesheer-directeur zoals voorheen, en dit in een hoedanigheid van zelfstandige (nl. betaald per opdracht, zelfstandige tegenover de fiscus en de sociale zekerheid); uit het dossier bleek dat de werkneemster deeltijds wilde werken en liefst zoveel mogelijk thuis, omwille van de geboorte van een zoon, en dat de werkgever deze wijziging van de arbeidstijd slechts aanvaardde wanneer zij afstand deed van de hoedanigheid van bediende. Het Arbeidshof besliste daarom dat het criterium van de ondergeschiktheid niet weggenomen was en de arbeidsovereenkomst nog bestond. (62)

Volgende elementen wezen op de aanwezigheid van gezag : uit de bijgehouden prestatiebladen bleek dat de werkgever strikte controle uitoefende op de gepresteerde arbeid; uit de vermelding op het C4-formulier bleek dat de werknemer 'ontslagen' werd, hetgeen ook de uitoefening van een gezag impliceerde; in het arbeidsreglement stond dat 'de stiksters in het atelier onder het statuut van thuisstikster stonden'. (63)

Het bestaan van een arbeidsovereenkomst werd ook afgeleid uit volgende feiten : de werkgever leverde het materiaal voor de uitvoering van het werk (nl. voor de tarifiering van medische voorschriften werden

---

(57) Arbh. Brussel, 8 november 1973, *J.T.T.*, 1974, 101, noot, *T.S.R.*, 1974, 329, noot VANHOLDERBEKE, J.

(58) Arbrb. Luik, 29 januari 1976, *Jur. Liège*, 1976-77, 61. Over het verschil tussen de arbeidsovereenkomst en de aanneming van werk, zie ook Rb. Brussel, 12 augustus 1963, *J.T.*, 1964, 129.

(59) Arbrb. Bergen, 4 mei 1977, *Pas.*, III, 1977, 66.

(60) Arbh. Antwerpen, 4 juli 1977, *R.W.*, 1977-78, k. 1372 (verbr. Cass., 9 april 1979, *A.C.*, 1978-79, 944, *Pas.*, I, 1979, 942 op grond van een schending van bepalingen uit de sociale zekerheidswetgeving der werknemers).

(61) Arbrb. Brussel, 10 september 1982, *Soc. Kron.*, 1982, 415. Over het tijdstip van de controle, zie ENGELS, C., *Het ondergeschikt verband naar Belgisch arbeidsrecht*, Brugge, Die Keure, 1989, 89-93, punt 2.2.5.

(62) Arbh. Luik, 11 oktober 1982, *T.S.R.*, 1983, 118.

(63) Arbh. Gent, 6 april 1990, *J.T.T.*, 1990, 338, *T.S.R.*, 1991, 31, *R.W.*, 1990-91, 474.

tel- en leestoestellen, documentatie, de farmaceutische tarieven en de bijwerkingen ervan geleverd); het verrichte werk was een aaneenschakeling van opeenvolgende arbeid; de wijze van uitvoering was strikt voorgeschreven en werd ook gecontroleerd door de werkgever zoals bleek uit talrijke nota's en maandbladen; er werd bepaald binnen welke tijdspanne het werk moest worden afgeleverd; er waren instructies betreffende het werkvolume; de tarifeerder moest zich voegen naar een nieuw door de werkgever opgelegd systeem van ophaling om de afwerking met een week te kunnen vervroegen; een diensthoofd werd aangesteld om aan de tarifeerders richtlijnen te verstrekken in geval van moeilijkheden bij de uitvoering van de taak; het werk werd vergoed tegen loon, waarop afhoudingen werden gedaan voor de sociale zekerheid der werknemers en voor de belastingen; de werkgever bepaalde hoe de afrekening moest gebeuren; de huisarbeider was bij afwezigheid wegens ziekte onderworpen aan de controle door een geneesheer van de werkgever; met de vakantie in het vooruitzicht werd de werknemer aangespoord een extra inspanning te leveren om het werk van collega's op te vangen; nergens werd aangetoond dat de tarifeerder beroep mocht of kon doen op derden om het werk uit te voeren en nergens bleek dat zij dit zou hebben gedaan. (64)

Wanneer het gaat om regelmatig werk van dezelfde aard (in casu het manueel postklaar maken zoals vouwen, banderen, frankeren, onder omslag brengen enz.), opgelegd door de werkgever die zijn instructies geeft, die het materiaal bezorgt en ophaalt, dat uitgevoerd wordt door mevrouw O. zelf, op een plaats in de overeenkomst bepaald (nl. in haar woning) en betaald per stuk (dit doet geen afbreuk aan het karakter 'loon' voor de geleverde arbeid, noch aan het criterium 'gezag') dan wordt arbeid verricht in uitvoering van een arbeidsovereenkomst. (65)

In het volgende geval oordeelde het Arbeidshof te Gent dat er arbeid verricht werd onder het gezag van de werkgever: de werkgever bepaalde welk werk moest worden uitgevoerd en op welke wijze het precies moest gebeuren; alle grondstoffen, hulpmiddelen en apparatuur om het werk uit te voeren werden door de werkgever ter beschikking gesteld met de gedetailleerde gebruiksaanwijzing; het werk was hetzelfde als dat wat in het atelier werd verricht en was van dergelijke eenvoud dat minimum 5000 stuks per week en maximum 8000 stuks moesten geleverd worden; het feit dat het zeer eenvoudig werk was en dat per 500 stuks 50 steekproeven werden verricht waarbij één fout reeds zware gevolgen had (de doos met 1 fout terug) en twee of meer fouten nog zwaardere gevolgen (de hele produktie terug) maakte iedere verdere controle overbodig; foutieve produkten moesten worden teruggebracht en gebroken produkten door het solderen mochten worden aangerekend; de wijze van verpakking was precies voorgeschreven; in geval van ziekte moest de werkgever verwittigd worden. De kwalificatie die partijen aan hun overeenkomst gaven is niet bepalend, evenmin als het zich gedragen naar de wetten die het sociaal statuut van de zelfstandigen regelen. (66)

Ten slotte moet erop gewezen worden dat het bestaan van de band van ondergeschiktheid een rechtsfeit is, waarover het Hof van Cassatie appreciatierecht heeft. Het Hof van Cassatie mag nagaan of de rechter ten gronde uit de door hem vastgestelde feiten, wettelijk het bestaan van een band van ondergeschiktheid heeft kunnen afleiden. (67)

- 
- (64) Arbh. Brussel, 26 oktober 1990, *R.A.B.*, 1991, 33. Het Arbeidshof te Brussel bevestigde hiermee het vonnis van de Arbeidsrechtbank te Hasselt (Arbrb. Hasselt, 19 januari 1987, *Limb. Rechtsl.*, 1987, 82) dat bevestigd werd door het Arbeidshof te Antwerpen (Arbh. Antwerpen, 17 mei 1988, onuitg.) en vernietigd door het Hof van Cassatie op grond van schending van artikel 97 van de Grondwet, nl. gebrek aan motivering (Cass., 12 juni 1989, *A.C.*, 1988-89, 1214.).
  - (65) Arbh. Brussel, 18 april 1991, *R.A.B.*, 1991, 418 vernietigt Arbrb. Brussel, 2 februari 1990, *R.A.B.*, 1990, 282.
  - (66) Arbh. Gent, 17 juni 1991, *T.S.R.*, 1992, 65.
  - (67) QUISTHOUDT, C., *De arbeidsovereenkomst der werklieden*, Brussel, D.A.P. Reinaert uitgaven, 1966, 33; STEYAERT, J., *Arbeidsovereenkomst. Bedienden*, Brussel, Larcier, 1966, nr. 46; COLENS, A., *Le contrat d'emploi*, Brussel, Larcier, 1973, 56; PATTE, M., "Caractéristiques, exigences et tendances du droit du travail", *J.T.T.*, 1975, 20; JAMOULLE, M., *Le contrat de travail*, I, Luik, Faculté de Droit, d'Economie et de Sciences sociales de Liège, 1982, nr. 116; BLANPAIN, R., *Schets van het Belgisch Arbeidsrecht*, Brugge, Die Keure, 1992, nr. 6.

### 3. Actori incumbit probatio

Ook moet nog gewezen worden op de grondregel van het privaatrecht inzake bewijslast: actori incumbit probatio. Wie iets beweert, moet bewijzen dat zijn bewering gegrond is. (68) In casu moet de huisarbeider die zich op de arbeidsovereenkomst voor huisarbeiders beroept, de aanwezigheid van een band van ondergeschiktheid bewijzen.

Er werd voor de huisarbeiders geen vermoeden van het bestaan van een arbeidsovereenkomst gecreëerd, zoals wel gebeurd is voor andere categorieën van personen b.v. apothekers die beroepsarbeid verrichten in een voor het publiek opengestelde apotheek (art. 3bis WAO), handelsvertegenwoordigers (art. 4 WAO), studenten (art. 121 WAO), betaalde sportbeoefenaars (art. 3 Wet 24 februari 1978 betreffende de arbeidsovereenkomst voor betaalde sportbeoefenaars), uitzendkrachten (art. 8, eerste lid Wet 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers).

## Hoofdstuk II. Toepasselijke wetgeving

### I. Geen specifieke wetgeving in verband met huisarbeid

Zoals verder zal blijken is er in verband met huisarbeid weinig specifieke wetgeving tot stand gekomen en bovendien werd deze wetgeving in de loop der jaren volledig opgeheven. Daarom zal ze hier slechts op een beknopte manier besproken worden. (69)

De Wet van 10 februari 1934 houdende regeling van de huisarbeid op gebied van lonen en hygiëne (70) en de wet van 15 december 1950 tot wijziging van de wet van 10 februari 1934 houdende regeling van de huisarbeid op gebied van lonen en hygiëne (71) werden gecoördineerd in het Koninklijk Besluit van 5 april 1952. (72) De samengeordende tekst droeg als titel "Wet tot vaststelling van het statuut van het Nationaal Comité voor de huisarbeid."

De wetgever streefde met deze specifieke wetgeving twee doeleinden na: hij wilde een minimumloon garanderen voor de huisarbeiders, minstens gelijk aan het minimumloon dat voor eenzelfde of een gelijkaardig werk betaald werd aan de werklieden die in een fabriek werkten en hij wilde de hygiëne van de huisarbeiders reglementeren. (73) Het ging dus niet om een wet die een statuut voor de huisarbeiders vaststelde. (74) De wetgever stelde vast dat de huisarbeiders, in tegenstelling tot de arbeiders die werkten op een plaats aangeduid door de werkgever, niet van een ruime sociale wetgeving genoten. De huisarbeiders vielen immers niet onder de toepassing van de wet van 10 maart 1900 op het arbeidscontract. Bovendien waren zij geïsoleerd en konden ze zich op beroepsvlak moeilijk groeperen, waardoor ze hun enige middel verloren om doeltreffend te onderhandelen met de werkgever over de hoogte van hun loon. Vandaar dat zij merkkelijk lagere lonen ontvingen dan de arbeiders die in een fabriek hetzelfde werk verrichtten. Het eerste doel van de wetgeving was daarom deze vrij lage lonen te doen verdwijnen.

---

(68) Art. 1315, eerste lid B.W.: "Hij die de uitvoering van een verbintenis vordert, moet het bestaan daarvan bewijzen." Zie VAN GERVEN, W., *Algemeen Deel*, Antwerpen, Standaard, 1973, nr. 117.

(69) Voor een meer uitgebreide bespreking, zie HORION, P., "Le statut des travailleurs à domicile", *Bull. Ass.*, 1934, 944-964; GEYSEN, R., "Les contrats de travail", in *Les Nouvelles, Droit Social*, I, Brussel, Larcier, 1953, nr. 261-323; ANSELIN, J., *Cours pratique de droit social et industriel*, I, Brussel, Editions de la Société Royale Chambre Belge des Comptables, 1956, 209-220.

(70) *B.S.*, 25 maart 1934.

(71) *B.S.*, 29 december 1950.

(72) K.B. van 5 april 1952 tot ordening der wetten houdende regeling van de huisarbeid op gebied van lonen en hygiëne, *B.S.*, 25 april 1952.

(73) Art. 18, 34 en 35 Wet tot vaststelling van het statuut van het Nationaal Comité voor de huisarbeid, *B.S.*, 25 april 1952.

(74) VAN GOETHEM, F., en GEYSEN, R., *Arbeidsrecht*, Antwerpen, Standaard, 1951, 102 en 105; GEYSEN, R., "Les contrats de travail", in *Les Nouvelles, Droit Social*, I, Brussel, Larcier, 1953, nr. 268; VAN GOETHEM, F. en DILLEMANS, R., *Handboek van het Belgisch sociaal recht*, Antwerpen, Standaard, 1962, 55-56..

Ook de omstandigheden waarin een huisarbeider woonde en werkte waren soms verschrikkelijk. Van-  
daar dat het tweede doel van de wetgeving betrekking had op de hygiëne, niet alleen in het belang van  
de huisarbeiders maar ook in het belang van het publiek in het algemeen. (75)

De Wet tot vaststelling van het statuut van het Nationaal Comité voor de huisarbeid was van toepassing  
op de huisarbeider, d.w.z. "de arbeider die werkzaam is in zijn woning of in elk ander lokaal of plaats  
niet door zijn werkgever aangewezen, bijaldien hij zelf niet meer dan vier helpers in zijn dienst heeft".

(76) De zelfstandige werkers vielen buiten het toepassingsgebied. (77)

Om de problemen in verband met minimumlonen en hygiëne te regelen werd het "Nationaal Comité  
voor de huisarbeid" ingesteld. Dat Comité was samengesteld uit een gelijk aantal vertegenwoordigers  
van de meest representatieve vakverenigingen van de werkgevers en van de arbeiders en de voorzitter  
was een onafhankelijke persoon. (78) Het Nationaal Comité voor de huisarbeid kon onder meer mini-  
mumlonen vaststellen en beslissingen nemen betreffende de hygiëne van de huisarbeiders.

De werkgevers werden bovendien verplicht om aan elke huisarbeider die voor hen werkte een loon-  
boekje te verstrekken. De werkgevers moesten daarin de tussen partijen overeengekomen lonen en de  
werkelijk uitbetaalde lonen vermelden, evenals de aard en de hoeveelheid van het verstrekte werk. (79)

De werkgevers moesten ook een speciaal register bijhouden met naam, voornamen en adres van elke  
huisarbeider, de sommen die als loon werden ontvangen en de data waarop ze werden uitbetaald. (80)

Het loonboekje en het speciaal register moesten een betere controle op de huisarbeid mogelijk maken.

Die specifieke wetgeving in verband met de huisarbeid werd inmiddels echter volledig opgeheven. (81)  
Specifiek voor de huisarbeiders bestaat er geen enkele wetgeving meer.

---

(75) M.v.T., Wet 10 februari 1934, *Pasin.*, 1934, 56-57; Verslag Senaatscommissie, *Pasin.*, 1934, 60-61.

(76) Art. 1, tweede lid Wet tot vaststelling van het statuut van het Nationaal Comité voor de huisarbeid, *B.S.*, 25 april 1952.

(77) Zie Aanvullend Verslag Senaatscommissie, *Pasin.*, 1934, 70-73; Verslag Kamercommissie, *Pasin.*, 1934, 79-80 (Hier werd ook duidelijk gesteld dat de tekst "bijaldien hij zelf niet meer dan vier helpers in zijn dienst heeft" zeker niet de kleine patroon beoogde maar enkel de uitzonderlijke gevallen waar een huisarbeider nood had aan helpers. Wanneer degene die helpers had tegenover hen de verplichtingen van een werkgever opnam, viel hij niet onder de toepassing van deze wet.); HORION, P., "Le statut des travailleurs à domicile", *Bull. Ass.*, 1934, 944-948; HORION, P., noot onder Cass. 27 september 1943, *R.C.J.B.* 1947, 151-153; VAN GOETHEM, F. en GEYSEN, R., *Arbeidsrecht*, Antwerpen, Standaard, 1951, 104-105; GEYSEN, R., "Les contrats de travail", in *Les Nouvelles, Droit Social*, I, Brussel, Larcier, 1953, nr. 271 en 273; ANSELIN, J., *Cours pratique de droit social et industriel*, I, Brussel, Editions de la Société Royale Chambre Belge des Comptables, 1956, 210-211.

(78) Art. 1, eerste lid en art. 2 Wet tot vaststelling van het statuut van het Nationaal Comité voor de huisarbeid, *B.S.*, 25 april 1952.

(79) Het K.B. van 15 juli 1935 gegeven in uitvoering van artikel 29 van de wet van 10 februari 1934 (*B.S.*, 28 juli 1935) preciseerde de inhoud en de vorm van het loonboekje.

(80) Art. 24 Wet tot vaststelling van het statuut van het Nationaal Comité voor de huisarbeid, *B.S.*, 25 april 1952.

(81) De artikelen 1 tot 23, 27, 28, 30, 34, 35 en 36 van de Wet tot vaststelling van het statuut van het Nationaal Comité voor de huisarbeid, gecoördineerd op 5 april 1952 werden opgeheven door artikel 68, 3° van de Wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités (*B.S.*, 15 januari 1969).

De Wet tot vaststelling van het statuut van het Nationaal Comité voor de huisarbeid werd dan in haar geheel opgeheven door artikel 28, 2° van het Koninklijk Besluit nr. 5 van 23 oktober 1978 betreffende het bijhouden van sociale documenten (*B.S.*, 2 december 1978).

Het K.B. van 15 juli 1935 gegeven in uitvoering van artikel 29 van de wet van 10 februari 1934, dat de inhoud en de vorm van het loonboekje bepaalde, werd opgeheven door artikel 27, 2° van het Koninklijk Besluit van 8 augustus 1980 betreffende het bijhouden van sociale documenten (*B.S.*, 27 augustus 1980, err. 10 juni 1981 en 16 juni 1981).

## II. De wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten

### 1. Historische evolutie

#### 1.a. Huisarbeiders waren niet onderworpen aan de wet van 10 maart 1900 op de arbeidsovereenkomst

De wet van 10 maart 1900 op de arbeidsovereenkomst (82) bepaalde haar toepassingsgebied in artikel 1 : "Deze wet regelt de overeenkomst krachtens welke een werkmán zich verbindt te arbeiden onder het gezag, het bestuur en het toezicht van het hoofd eener onderneming of eenen patroon, tegen een door dezen te betalen loon, berekend, hetzij naar den duur van den arbeid, hetzij naar verhouding van de hoeveelheid, de hoedanigheid of de waarde van het geleverd werk, hetzij volgens eenigen anderen grondslag tusschen partijen vastgesteld.

De meesterknechts en de onderbazen zijn onder de werklíeden begrepen."

Deze wet was enkel van toepassing op de werklíeden die zich verbonden te arbeiden onder het gezag, het bestuur en het toezicht van het hoofd van een onderneming. (83)

De Memorie van Toelichting stelde dat deze tekst diegenen uitsloot die arbeidden voor rekening van een ondernemingshoofd, maar op een onafhankelijke wijze ("d'une façon indépendante"), "c'est-à-dire les ouvriers à domicile". (84) Men kon, volgens de Memorie van Toelichting, niet ontkennen dat de situatie heel anders is naargelang de werkmán werkt in de werkplaats die de patroon aanwijst of thuis werkt in omstandigheden die hij zelf kan bepalen. (85)

De wet was niet van toepassing op de huur van diensten in 't algemeen ("contrat de louage de services compris dans le sens le plus général") maar enkel op de overeenkomsten die de werklíeden sloten met de ondernemingshoofden onder de voorwaarden bepaald in de artikelen 1, 2 en volgende. (86) In het Verslag van de Senaat vinden we gelijkaardige opmerkingen : de overeenkomst geregeld door de wet van 10 maart 1900 veronderstelde een aanwerving om te arbeiden onder het gezag, het bestuur en het toezicht van het ondernemingshoofd; de huisarbeiders sluiten geen overeenkomst onder die voorwaarden. De bepalingen van de wet van 10 maart 1900 op de arbeidsovereenkomst waren niet aangepast aan de feitelíjke omstandigheden van de huisarbeid. (87)

Tijdens de parlementaire voorbereiding van de Wet van 10 februari 1934 houdende regeling van de huisarbeid op gebied van lonen en hygiëne werd nogmaals bevestigd dat de huisarbeiders niet onderworpen waren aan de wet van 10 maart 1900 op de arbeidsovereenkomst. (88) In het aanvullende Verslag van de Senaatscommissie stelde Minister Heyman dat de huisarbeider werkt onder gezag en bestuur van zijn patroon. Maar iedereen was het er volgens de Minister over eens dat de huisarbeider niet onderworpen was aan de Wet van 10 maart 1900, omdat hij niet werkt onder het toezicht van zijn patroon. (89)

Toch maakte men een duidelijk onderscheid tussen de huisarbeider en de zelfstandige arbeider ("le travailleur indépendant"). Het verschil lag in de aard van hun overeenkomst. De huisarbeider was verbonden door een dienstverhuringsovereenkomst ("un louage de services"); de onafhankelijke arbeider was gebonden door een lastenkohier.

Hoe kon men die twee overeenkomsten echter onderscheiden ? Minister Heyman stelde dat volgens alle auteurs de dienstverhuring een zekere ondergeschiktheid meebrengt, een zekere afhankelijkheid van de werknemer tegenover de werkgever. Die ondergeschiktheid en afhankelijkheid vloeien voort uit het feit dat de arbeiders dikwijls dringend hun loon nodig hebben om van te leven. De onafhankelijke arbeider daarentegen, staat op gelíjke voet met zijn klanten of wordt beschouwd op gelíjke voet te staan

---

(82) B.S., 14 maart 1900.

(83) De Franse tekst luidt : "... sous l'autorité, la direction et la surveillance d'un chef d'entreprise ...".

(84) M.v.T., *Pasin.*, 1900, 82. Het is niet erg duidelijk of het hier gaat om arbeid in ondergeschikt verband dan wel om zelfstandige arbeid.

(85) M.v.T., *Pasin.*, 1900, 82.

(86) M.v.T., *Pasin.*, 1900, 82; Verslag Kamer, *Pasin.*, 1900, 89.

(87) Verslag Senaat, *Pasin.*, 1900, 123.

(88) M.v.T., *Pasin.*, 1934, 57; Verslag Senaatscommissie, *Pasin.*, 1934, 60. Idem Minister van Tewerkstelling en Arbeid, *Vr. en Antw.*, Senaat, 1965-66, 12 juli 1966, 1065 (Vr. nr. 51 BOGAERT).

(89) Aanvullend Verslag Senaatscommissie, *Pasin.*, 1934, 72.

met hen. Volgens Minister Heyman zou men de werkman ook herkennen aan zijn sociale situatie, aan zijn standing, dit wil zeggen aan zijn uiterlijk, zijn kleding, het sociaal milieu waarin hij leeft enz. (!) In twijfelgevallen moest men volgens de Minister aannemen dat het om een werkman ging en niet om een zelfstandige. (90)

We kunnen besluiten dat, als er een zekere ondergeschiktheid was, de huisarbeiders geen zelfstandigen waren maar verbonden waren door een dienstverhuringsovereenkomst, die echter niet onder het toepassingsgebied viel van de Wet van 10 maart 1900 op de arbeidsovereenkomst.

## **1.b. Interpretatie van de woorden 'gezag, leiding en toezicht'**

### **1.b.1. Ondergeschikt verband - een eerste these**

Het ondergeschikt verband waarin de werkman zich bevindt, werd volgens de wet van 10 maart 1900 op de arbeidsovereenkomst dus gekenmerkt door het gezag, de leiding (het bestuur) en het toezicht van de werkgever (het ondernemingshoofd of de patroon). De interpretatie van de woorden "gezag, leiding en toezicht" bracht een controverse teweeg in de rechtsleer en de rechtspraak. (91)

Volgens een eerste these (die gedurende lange tijd de dominante was) waren gezag, leiding en toezicht drie onderscheiden begrippen die alle drie samen aanwezig moesten zijn opdat er een arbeidsovereenkomst voor werklieden zou zijn. De essentie van de ondergeschiktheid nl. de bevoegdheid van de werkgever om het werk te organiseren hield dus ten aanzien van de werkman niet enkel het recht in om orders en richtlijnen te geven, maar ook het recht om te controleren, te verifiëren en toezicht te houden terwijl het werk werd uitgevoerd. (92) De verdedigers van deze these stelden dat de wetgever van 10 maart 1900 expliciet de drie woorden 'gezag, leiding en toezicht' gebruikt had. De drie woorden waren geen synoniemen: als gezag en leiding eventueel konden worden verward, dan moest toch toegegeven worden dat toezicht een totaal ander begrip was. (93)

Deze these liet toe om de verschillende categorieën van dienstverhuring te ordenen, volgens de graad of de intensiteit van het ondergeschikt verband. (94) Bij de huur van arbeid (of de huur van diensten) in het algemeen, was de juiste graad van ondergeschiktheid niet bepaald. Voor de overeenkomst van werkman was een ondergeschiktheid vereist die gezag, leiding *en* toezicht door de werkgever inhield. De (dienstverhuringsovereenkomst van huisarbeid vereiste een minder intense ondergeschiktheid. De huisarbeider arbeidde volgens de richtlijnen van de werkgever maar stond niet onder diens toezicht, aangezien de werkgever niet zomaar kon binnentreden in de plaats waar hij arbeidde (de huisarbeider werkte buiten de onderneming, op een door hem gekozen plaats). De huisarbeider stond ook niet onder de permanente leiding van de werkgever. (95) Volgens Horion ging het bij de huisarbeider om een zeer

(90) Aanvullend Verslag Senaatscommissie, *Pasin.*, 1934, 71-72.

(91) Zie ENGELS, C., *Het ondergeschikt verband naar Belgisch arbeidsrecht*, Brugge, Die Keure, 1989, 13-20.

(92) JAMOULLE, M., *Le contrat de travail*, I, Luik, Faculté de Droit, d'Economie et de Sciences sociales de Liège, 1982, nr. 124.

(93) PAPIER-JAMOULLE, M., "Contrat de travail et contrat d'emploi", in *R.P.D.B.*, Compl. III, Brussel, Bruylant, 1969, nr. 46 en 48.

(94) Idem VANPARRY, H., "La subordination dans le louage de service", *J.T.*, 1961, 312-313; Conclusie Adv. Gen. MAHAUX, P., bij Cass., 4 april 1963, *Pas.*, I, 1963, 848-850.

(95) VAN GOETHEM, F. en GEYSEN, R., *Arbeidsrecht*, Antwerpen, Standaard, 1951, 103 en 105; GEYSEN, R., "Les contrats de travail", in *Les Nouvelles, Droit Social*, I, Brussel, Larcier, 1953, nr. 262, 267 en 269; ANSELIN, J., *Cours pratique de droit social et industriel*, I, Brussel, Editions de la Société Royale Chambre Belge des Comptables, 1956, 67; MORGENTHAU, L., "La subordination", *T.S.R.* 1960, 157-158; VAN GOETHEM, F. en DILLEMANS, R., *Handboek van het Belgisch sociaal recht*, Antwerpen, Standaard, 1962, 55-56 (Volgens deze auteurs valt de rechtsband die de gesalarieerde huisarbeider als werknemer met zijn werkgever verbindt onder het begrip van de arbeidsovereenkomst in de generieke zin. De wezenlijke bestanddelen van de arbeidsovereenkomsten met name loon, gezag, arbeidsprestatie in een band van ondergeschiktheid worden hier aangetroffen. Maar aangezien de arbeidsprestatie gebeurt zonder toezicht noch leiding is de arbeidsovereenkomst geen arbeidsovereenkomst voor werklieden die onder de toepassing van de wet van 10 maart 1900 valt.); PAPIER-JAMOULLE, M., "Contrat de travail et contrat d'emploi", in *R.P.D.B.*, Compl. III, Brussel, Bruylant, 1969, nr. 46, 48 en 88; STEYAERT, J., *Arbeidsovereenkomst*, Gent-Leuven, Story, 1973, nr. 127 en 133; JAMOULLE, M., *Le contrat de travail*, I, Luik, Faculté de Droit, d'Economie et de Sciences sociales de Liège, 1982, nr. 124;



relatieve ondergeschiktheid die enkel gekenmerkt werd door elementen die niets te maken hadden met de uitvoering zelf van de arbeid : nl. de plicht om werk aan te nemen, controle a posteriori, belofte om binnen een bepaalde tijd te leveren, recht van de werkgever om de volgorde te wijzigen waarin de werken moesten worden uitgevoerd. (96)

Dit was ook de redenering die gevolgd werd tijdens de parlementaire voorbereiding van de wetten van 10 maart 1900 en 10 februari 1934 (97), op basis waarvan werd gesteld dat de huisarbeider niet gebonden kon zijn door een arbeidsovereenkomst voor werklieden.

### 1.b.2. Ondergeschikt verband - een tweede these

Volgens een tweede these i.v.m. ondergeschikt verband (die het uiteindelijk gehaald heeft) mocht geen onderscheid gemaakt worden volgens de intensiteit van de ondergeschiktheid. Enkel het gezag is van belang en dit voor alle arbeidsovereenkomsten. Leiding en toezicht zijn slechts uitingvormen van het gezag van de werkgever. Het onderscheid tussen de contracten van dienstverhuring naargelang de graden van de ondergeschiktheid verdween dan ook : ofwel wordt er gepestreerd in ondergeschikt verband, ofwel niet. (98)

Bij het begin van de jaren '60 waren de eerste verdedigers van deze these mevr. Gevers en mr. Lagasse. Mevr. Gevers stelde dat het ondergeschikt verband gekenmerkt werd door het gezag van de werkgever. De woorden leiding en toezicht wezen volgens haar enkel op de uitoefening van dat gezag. Zij was niet akkoord met de these die stelde dat er vormen van dienstverhuring waren waarbij de band van ondergeschiktheid minder strak was dan bij de arbeidsovereenkomst voor bedienden (of werklieden). (99) Maar betreffende de huisarbeiders leek mevr. Gevers een stap terug te zetten en volgde ze blijkbaar de theorie van de verschillende intensiteit van ondergeschiktheid. Volgens haar bestond ook bij de huisarbeid soms een band van ondergeschiktheid, alhoewel die noodzakelijk losser was dan bij de werkmán die arbeidde in de plaats aangeduid door de werkgever. Als er een ondergeschikt verband was, was er sprake van dienstverhuring en niet van aanneming van werk. (100)

Volgens Lagasse was er juridische ondergeschiktheid of er was er geen. De ondergeschiktheid kon strakker of minder strak zijn, maar daaruit kon niet afgeleid worden dat er verschillende soorten dienstverhuring zouden zijn. Wat de huisarbeiders betreft deed Lagasse echter nog een grotere stap terug dan Gevers. Volgens Lagasse waren de huisarbeiders in de meeste gevallen niet verbonden door een dienstverhuringsovereenkomst, omdat er geen juridische ondergeschiktheid was. De wet van 10 maart 1900 was zeker niet op hen van toepassing : de werklieden beloofden hun persoonlijke arbeid terwijl de huisarbeiders slechts het resultaat van hun activiteit beloofden. De huisarbeiders beloofden slechts een

---

STEYAERT, J., DE GANCK, C. en DE SCHRIJVER, L., *Arbeidsovereenkomst*, Gent, E. Story-Scientia, 1990, p. 99-100, nr. 136.

Idem Cass., 27 oktober 1966, *A.C.*, 1967, 276, *Pas.*, I, 1967, 271, *T.S.R.*, 1966, 351 ("Overwegende dat het thuisarbeiderscontract noch het toezicht van de werkgever, noch zelfs het uitoefenen van zijn gezag tijdens de uitvoering van de arbeid insluit"); *Arbh.* Brussel, 8 november 1973, *J.T.T.* 1974, 101, noot, *T.S.R.* 1974, 329, noot VANHOLDERBEKE, J. ("que si la subordination du travailleur à l'employeur est la caractéristique de tout contrat de louage de services, il est de doctrine et de jurisprudence que cette subordination se traduit différemment selon la nature particulière de ce contrat; ... que le contrat de louage de services à domicile se caractérise par une subordination beaucoup moins stricte du travailleur envers le patron"); *Rb.* Doornik, 5 september 1967, *J.T.*, 1968, 118 ("le lien de subordination est plus large lorsque le travail ou le service s'exécute à domicile"); *Rb.* Brussel, 19 oktober 1967, *T.S.R.*, 1968, 27 ("dat de thuisarbeider niet valt onder de toepassing van de wet van 10 maart 1900 op het arbeidscontract, daar de arbeidsprestaties niet 'onder het gezag en de leiding en het toezicht van de werkgever' worden verricht").

(96) HORION, P., noot onder Cass., 27 september 1943, *R.C.J.B.*, 1947, 151-153; HORION, P., "Examen de jurisprudence, 1955-1959, droit social", *R.C.J.B.*, 1960, 72-73; HORION, P., *Nouveau précis de droit social belge*, Luik, Faculté de Droit, 1969, nr. 408 en 550.

(97) Cf. supra, vnl. Aanvullend Verslag Senaatscommissie, *Pasin.*, 1934, 72.

(98) PAPIER-JAMOULE, M., "Contrat de travail et contrat d'emploi", in *R.P.D.B.*, Compl. III, Brussel, Bruylant, 1969, nr. 47.

(99) Idem BLANPAIN, R., "Juridisch statuut van de geneesheer verbonden aan een ziekenhuis", *Acta Hospitalia*, 1964, Vol. IV, 258-260; TAQUET, M. en DENIS, P., "Existe-t-il encore des représentants autonomes ?", *J.T.*, 1964, 143-144; BOURGEOIS, R., en VAN PUT, R., "Le statut du représentant de commerce est-il dérogatoire au droit commun ?", *T.S.R.*, 1970, 152; DE THEUX, A., *Le droit de la représentation commerciale*, Brussel, Centre Interuniversitaire de Droit Comparé, 1975, 360; PATTE, M., "Caractéristiques, exigences et tendances du droit du travail", *J.T.T.*, 1975, 19-20.

(100) GEVERS, S., "Observations présentées sur les rapports de MM. Morgenthal et Bricout", *T.S.R.*, 1960, 195-196.

beëindigd werk dat ze uitvoerden zoals zij wilden, op de uren die zij wilden, met wie zij wilden, dat ze zelfs geheel of gedeeltelijk konden laten uitvoeren door anderen. (101)

Ook in een reeks sociale wetten uit die periode was alleen nog sprake van 'het gezag', onder andere in de wet van 15 juli 1964 betreffende de arbeidsduur in de openbare en particuliere sectors van 's Lands bedrijfsleven (102), de wet van 6 juli 1964 betreffende de zondagsrust (103) en de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen.

In de **rechtspraak** kwam de ommekeer er met het Cassatiearrest van 26 september 1973. In dat arrest stelde het Hof van Cassatie immers het volgende: "dat het verrichten van arbeid onder het gezag van de werkgever een essentieel element is van de arbeidsovereenkomst voor huisarbeiders, zoals van elke arbeidsovereenkomst; Dat de uitoefening van gezag de bevoegdheid inhoudt om leiding te geven en toezicht te houden; dat ten aanzien van de arbeidsovereenkomst voor huisarbeiders, het gezag van de werkgever en derhalve ook diens leiding en toezicht weliswaar beperkt zijn, maar niet uitgesloten, doordat de huisarbeider arbeid verricht op een plaats die niet door de werkgever is aangewezen". (104) Hiermee volgde het Hof van Cassatie de conclusies van het Openbaar Ministerie. Advocaat-generaal Lenaerts stelde dat de werkgever ook gezag, onder de vorm van leiding en toezicht, uitoefent tegenover de huisarbeider. De werkgever bepaalt wat en hoe het werk moet worden uitgevoerd en eventueel binnen welke tijdspanne het werk beëindigd moet zijn; in die mate geeft hij dus leiding. Bovendien zal hij er ook op toezien dat zijn aanwijzingen worden gevolgd. Zijn gezag en derhalve ook zijn leiding en toezicht zijn weliswaar beperkt tegenover de huisarbeider, maar niet uitgesloten. Het enige onderscheid tussen de werkmans en de huisarbeider lag volgens Lenaerts hierin, dat de huisarbeider zijn arbeid verricht op een plaats die niet door de werkgever is aangewezen, wat de wetgever in 1900 met de termen "leiding en toezicht" tot uitdrukking heeft willen brengen. (105)

Deze stelling werd later bevestigd in het arrest van het Hof van Cassatie van 6 november 1974: "Hoewel de arbeidsverhouding tussen een huisarbeider en zijn werkgever niet geregeld wordt door de Wet van 10 maart 1900, is de huisarbeider die tegen loon werkt onder het gezag van de werkgever, verbonden door een arbeidsovereenkomst". (106)

De arbeidsrechtbank te Antwerpen besliste op 22 mei 1975 dat de algemene term "arbeidsovereenkomst" niet enkel de arbeidsovereenkomsten voor werklieden, bedienden, schepelingen, dienstboden, enz. omvatte doch ook de arbeidsovereenkomst gesloten tussen een huisarbeider en zijn werkgever. De louter omstandigheid dat de huisarbeider zijn werk thuis presteerde, sloot de mogelijkheid voor de werkgever niet uit om gezag over hem uit te oefenen, zelfs als dit gezag slechts in beperkte mate in handelingen van toezicht en leiding kon tot uiting komen. (107)

De arbeidsrechtbank te Bergen stelde op 4 mei 1977 dat in de rechtspraak van het Hof van Cassatie de eenheid van het begrip ondergeschiktheid werd aanvaard. Bovendien stelde de rechtbank dat het gezag van de werkgever beperkt was maar niet uitgesloten, door het feit dat de arbeider zijn werk thuis verrichtte. (108)

Ook het Arbeidshof te Bergen bevestigde op 23 november 1979 dat het werken onder gezag van de werkgever een essentieel element was van de arbeidsovereenkomst voor huisarbeiders en dat de uitoefening van het gezag de bevoegdheid van leiding en toezicht inhield. Bij de huisarbeider was het

---

(101) LAGASSE, A., "Observations présentées sur les rapports de MM. Morgenthal et Bricout", *T.S.R.* 1960, 199-202. Idem BOURGEOIS, R., en VAN PUT, R., "Le statut du représentant de commerce est-il dérogatoire au droit commun?", *T.S.R.*, 1970, 148 en 155 ("Quant au législateur, il le (*les* : le travail à domicile) classait parmi les louages de travail. Dès lors, ne pourrait-on en déduire que le contrat de travail à domicile serait assimilé à un contrat de louage de travail, par une fiction légale? Le travailleur à domicile n'aurait pas réellement la qualité de locataire de services").

(102) Zie M.v.T., *Gedr. St.*, Kamer, 1962-63, nr. 476/1, 3.

(103) Zie Verslag, *Gedr. St.*, Senaat, 1963-64, nr. 96, 4-5.

(104) Cass., 26 september 1973, *A.C.*, 1974, 93, *J.T.T.*, 1974, 11, met concl. O.M., *Pas.*, I, 1974, 84, *T.S.R.*, 1974, 100.

(105) Concl. O.M., bij Cass., 26 september 1973, *J.T.T.* 1974, 11-12.

(106) Cass., 6 november 1974, *A.C.* 1975, 308, *Pas.*, I, 1975, 283, *J.T.T.* 1976, 316.

(107) Arbrb. Antwerpen, 22 mei 1975, *J.T.T.*, 1975, 285.

(108) Arbrb. Bergen, 4 mei 1977, *Pas.*, III, 1977, 66.

gezag van de werkgever beperkt maar niet uitgesloten. Maar het Arbeidshof te Bergen ging nog een stap verder en stelde dat de professionele relaties van de huisarbeider onderworpen waren aan de wet van 10 maart 1900 ! Het Arbeidshof vond dat uit de afwezigheid van een specifieke regeling voor huisarbeid en uit de aanzienlijke versoepeling van het begrip ondergeschiktheid, mocht afgeleid worden dat de huisarbeid onder de wet van 10 maart 1900 viel (en onder de wet van 3 juli 1978 die erop volgde). Deze wetgeving, die de basiswetgeving was van de arbeid in ondergeschikt verband, was van toepassing op elke arbeidsovereenkomst voor werklieden die nergens anders gereguleerd was. (109)

Het Arbeidshof te Bergen ging in het arrest van 23 november 1979 duidelijk verder dan het Hof van Cassatie, dat immers stelde dat de arbeidsovereenkomst voor huisarbeiders verschillend is van de arbeidsovereenkomst voor werklieden. Het criterium van onderscheid tussen beiden is blijkbaar de plaats waar de prestaties worden uitgevoerd; de huisarbeider werkt namelijk op een plaats die niet door de werkgever is aangewezen. M. Jamoulle vindt deze redenering van het Hof van Cassatie echter juridisch bekritiseerbaar. Volgens haar vindt men dit criterium (nl. de plaats waar de prestaties worden uitgevoerd) niet terug in de wettelijke definitie van de arbeidsovereenkomst en bovendien wordt dit element gevat door het patronaal toezicht. Volgens haar zal de rechtspraak logischerwijze zó evolueren, dat de huisarbeid in ondergeschikt verband ondergebracht wordt bij de arbeidsovereenkomst voor werklieden of bedienden, volgens de aard van de prestaties. (110)

### 1.c. Wet van 3 juli 1978 coördineert niet alle arbeidsovereenkomsten

In de Memorie van Toelichting bij het ontwerp van wet betreffende de arbeidsovereenkomsten werd duidelijk gesteld dat het om een coördinatie ging van de bepalingen van een reeks vroegere wetten :

1. Wet van 10 maart 1900 op de arbeidsovereenkomst;
2. Gecoördineerde wetten betreffende het bediendencontract;
3. Wet van 30 juli 1963 tot instelling van het statuut der handelsvertegenwoordigers;
4. Wet van 24 april 1970 op de arbeidsovereenkomst voor dienstboden;
5. Wet van 9 juni 1970 betreffende de overeenkomst voor tewerkstelling van studenten.

De coördinatie hernam echter niet de wet tot vaststelling van het statuut van het Nationaal Comité voor de huisarbeid (coördinatie K.B. 5 april 1952).

In de Memorie van Toelichting werd gesteld dat men de huisarbeiders niet kon gelijkstellen met de andere arbeiders. Ze kiezen namelijk zelf hun werkplaats; de werkgever heeft er in normale omstandigheden geen toegang. Bovendien is het de gewoonte dat de huisarbeider de overeengekomen arbeidsprestaties niet zelf in hun geheel uitvoert, maar dat hij de uitvoering van bijkomstige prestaties aan helpers toevertrouwt. (111)

Ook in het Advies van de Raad van State stond dat deze samenordening niet alle wetten betrof die op de arbeidsovereenkomsten betrekking hadden. Onder andere de bepalingen die de huisarbeiders betroffen waren niet opgenomen. Het ontwerp putte het arbeidsovereenkomstenrecht dus niet uit en het was van bij de aanvang beperkt in zijn omvang. (112)

- 
- (109) Arbh. Bergen, 23 november 1979, *T.S.R.*, 1980, 438, concl. O.M. De arbeidsrechtbank te Brussel nam in een vonnis van 10 september 1982 de stelling van het arbeidshof te Bergen over. De rechtbank oordeelde dat de anciënniteit als huisarbeider door de werkgever in aanmerking moest genomen worden, voor de berekening van de verschuldigde opzeggingsvergoeding. (Arbrb. Brussel, 10 september 1982, *Soc. Kron.*, 1982, 415)
- (110) JAMOULLE, M., *Le contrat de travail*, I, Luik, Faculté de Droit, d'Economie et de Sciences sociales de Liège, 1982, nr. 127, p. 165-167, nr. 135, p. 180 en nr. 167, p. 223.
- (111) M.v.T., *Gedr. St.*, Senaat, B.Z. 1974, nr. 381/1, 1-2. Later bevestigde de Minister van Tewerkstelling en Arbeid dat de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten niet van toepassing was op de huisarbeiders. (*Vr. en Antw.*, Senaat, 1979-80, 18 december 1979, 492 (Vr. nr. 24 DECOSTER).)
- (112) Advies R.v.St., *Gedr. St.*, Senaat, B.Z. 1974, nr. 381/1, 60. Wat de terminologie betreft, werd de uitdrukking "contracten voor verhuring van werk" vervangen door de term "arbeidsovereenkomsten". De term "contrat de travail" moest in de plaats gesteld worden van "louage de services". (M.v.T., *Gedr. St.*, Senaat, B.Z. 1974, nr. 381/1, 3.)

## **1.d. 'Gezag, leiding en toezicht' in de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten**

### **1.d.1. Oorspronkelijke tekst van de wet van 3 juli 1978**

Artikel 2 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten luidde als volgt : "De arbeidsovereenkomst voor werklieden is de overeenkomst waarbij een werknemer, de werkman, zich verbindt, tegen loon, onder gezag, leiding en toezicht van een werkgever in hoofdzaak handarbeid te verrichten."

De Minister van Tewerkstelling en Arbeid en enkele commissieleden van de senaatscommissie stelden dat de termen 'gezag, leiding en toezicht' behouden werden omdat het een algemeen gebruikte formule was. Het schrappen van één der drie noties zou de sociale wetgeving in gevaar brengen. De Minister merkte ook op dat de huisarbeiders niet onder de arbeidsovereenkomst vielen maar onder een speciale wetgeving, nl. het koninklijk besluit van 5 april 1952 tot coördinatie van de wetten van 10 februari 1934 en van 15 december 1950, betreffende de reglementering van hun arbeid op gebied van loon en hygiëne. (113)

De heren Vernimmen, Egelmeers en Meunier dienden een amendement in om de woorden leiding en toezicht te doen vervallen. Zij verantwoordden dit als volgt : wat de arbeidsovereenkomst karakteriseert is dat de ene partij tegen loon, onder het gezag van de andere partij, arbeid presteert. Door het feit dat de werkgever het gezag voert, heeft hij het recht leiding te geven en toezicht uit te oefenen. Indien uit het inlassen van de termen 'leiding en toezicht' zou afgeleid worden dat de wetgeving op de arbeidsovereenkomst voor werklieden (en voor bedienden) niet toepasselijk was op de huisarbeiders, diende nochtans aangestipt te worden dat ook die werknemers onder gezag (dus onder mogelijke leiding en toezicht) arbeidsprestaties leverden. De opmerking dat de huisarbeiders onder een speciale wetgeving vielen leek niet gerechtvaardigd, aangezien de bepalingen van het coördinatiebesluit van 5 april 1952 enkel betrekking hadden op het bijzonder loonboek. (114)

Ook de heren Lagasse en Bertrand dienden een amendement in om de termen 'leiding en toezicht' te doen vervallen. Volgens hen waren gezag, leiding en toezicht drie kenmerken die niet gezamenlijk aanwezig moesten zijn om een arbeidsverhouding te hebben. In het gezag lag het recht besloten om aan te geven hoe de arbeid moest worden verricht en erop toe te zien dat hij op die wijze werd verricht. (115)

In het verslag namens de Kamercommissie voor de Tewerkstelling en de Arbeid bevestigde de Minister van Tewerkstelling en Arbeid dat de begrippen toezicht en leiding overbodig waren geworden, als men zoals het Hof van Cassatie aannam dat de uitoefening van het gezag de bevoegdheid inhield om leiding waar te nemen en toezicht uit te oefenen. (116) Om de stemming van het wetsontwerp niet langer te vertragen werden de amendementen van de heren Vernimmen, Egelmeers en Meunier en van de heren Lagasse en Bertrand echter ingetrokken. (117) In de WAO zijn de termen 'leiding en toezicht' dus blijven staan.

### **1.d.2. Leiding en toezicht vervallen**

Artikel 1 van de wet van 17 juli 1985 houdende de wijziging van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten (118) luidde : In de artikelen 2, 3 en 5 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten vervallen telkens de woorden "leiding en toezicht".

Deze wijziging kwam er uiteindelijk op voorstel van de heren Egelmeers en Deconinck. (119) Hun wetsvoorstel nam volledig de amendementen over die terzake waren ingediend bij de voorbereiding van

---

(113) Verslag, *Gedr. St.*, Senaat, 1977-78, nr. 258/2, 44.

(114) Amendement Vernimmen-Egelmeers-Meunier, *Gedr. St.*, Senaat, 1977-78, nr. 258/4, 1-2.

(115) Amendement Lagasse en Bertrand, *Gedr. St.*, Senaat, 1977-78, nr. 258/6, 1-2.

(116) Verslag, *Gedr. St.*, Kamer, 1977-78, nr. 293/4, 6.

(117) *Hand.*, Senaat, 1977-78, 14 februari 1978, 835 en *Hand.*, Senaat, 1977-78, 16 februari 1978, 877.

(118) *B.S.*, 31 augustus 1985.

(119) Voorstel van wet tot wijziging van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, *Gedr. St.*, Senaat, 1981-82, nr. 80/1.

de Wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, maar die toen werden ingetrokken. (cf. supra l.d.l.)

Egelmeers en Deconinck stelden dat de arbeidsovereenkomst gekarakteriseerd wordt door het feit dat de ene partij tegen loon, onder het gezag van de andere partij, arbeid presteert. Door het feit dat de werkgever het gezag voert, heeft hij het recht leiding te geven en toezicht uit te oefenen. Dit werd bevestigd door de rechtspraak van het Hof van Cassatie. Het vermelden van de termen 'leiding en toezicht' kon dus alleen doen veronderstellen dat meer geëist werd dan louter gezag, wat niet het geval was omdat 'leiding en toezicht' niets anders waren dan een gevolg van de gezagsverhouding.

Als uit het inlassen van de termen 'leiding en toezicht' zou worden afgeleid dat de wetgeving op de arbeidsovereenkomst voor werklieden (en voor bedienden) niet toepasselijk was op de huisarbeiders, moest volgens de indieners van het wetsvoorstel nochtans worden aangestipt dat ook deze werknemers onder gezag (dus onder mogelijke leiding en toezicht) arbeidsprestaties leverden. De opmerking dat de huisarbeiders onder een speciale wetgeving vielen, nl. het coördinatiebesluit van 5 april 1952, leek hen, minstens sociaal, niet gerechtvaardigd aangezien de bepalingen van dat koninklijk besluit enkel betrekking hadden op het bijzonder loonboek. Als men aannam dat de huisarbeiders niet beoogd werden in de wet, betekende dat voor deze werknemers dat zij niet dezelfde bescherming genoten als de anderen, inzonderheid bij ziekte, ongeval, zwangerschap, oproeping onder de wapens, enz. Bovendien onderstreepten Egelmeers en Deconinck dat voor handelsreizigers noch voor studenten bepaald was dat de arbeid 'onder leiding en toezicht' moest worden verricht. (120)

Samengevat, waren de argumenten van de heren Egelmeers en Deconinck voor het schrappen van 'leiding en toezicht' dus de volgende :

- a. leiding en toezicht zijn niets anders dan een gevolg van de gezagsverhouding;
- b. ook de huisarbeiders verrichten arbeid onder gezag. Het was duidelijk hun bedoeling om ook de huisarbeiders onder het toepassingsgebied van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten te brengen.

Het verslag namens de senaatscommissie voor de sociale aangelegenheden vermeldde betreffende het wetsvoorstel Egelmeers, dat de indiener preciseerde dat de uitoefening van gezag de bevoegdheid inhield om leiding te geven en toezicht te houden. Het volstond dus alleen te spreken van 'gezag'. (121) Over de huisarbeiders werd in het Senaatsverslag niets gezegd.

De Nationale Arbeidsraad bracht op 2 juni 1981 een advies uit (Advies nr. 696) betreffende de voorstellen van wet houdende wijziging van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten. De Raad betuigde zijn instemming met het wetsvoorstel Egelmeers om in de artikelen 2, 3 en 5 van de wet van 3 juli 1978 de noties 'leiding en toezicht' te schrappen. De Raad nam er akte van dat het niet de bedoeling was van de auteur van het wetsvoorstel om het begrip 'ondergeschikt verband' te wijzigen. Zoals het Hof van Cassatie uitdrukkelijk heeft gesteld, houdt de uitoefening van het gezag de bevoegdheid in om leiding te geven en toezicht te houden.

De Nationale Arbeidsraad onderstreepte evenwel dat het schrappen van de noties 'leiding en toezicht' geen enkele weerslag had op het statuut van de huisarbeiders, waaraan hij in een later stadium een onderzoek zou wijden. De Raad was van oordeel dat voor de huisarbeiders beschermende maatregelen moesten worden getroffen. (122)

---

(120) Voorstel van wet tot wijziging van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, *Gedr. St.*, Senaat, 1981-82, nr. 80/1, 2.

(121) Verslag, *Gedr. St.*, Senaat, 1984-85, nr. 80/2, 9-10.

(122) Advies N.A.R. nr. 696, 2 juni 1981, 4. In de Nationale Arbeidsraad werd over het statuut van de huisarbeiders gediscussieerd in 1984 en 1985, zie nota opgesteld door het Secretariaat van de N.A.R. betreffende de huidige situatie van de huisarbeiders in het sociaal recht (N.A.R. - C.38-D.84-6. van 10 mei 1984), nota van de werknemersorganisaties (N.A.R. - C.38-D.85-13. van 26 maart 1985) en nota van de werkgeversorganisaties (N.A.R. - C.38-D.85-17. van 6 mei 1985). In 1990 werd voor de tweede maal een debat over de huisarbeid gestart in de Nationale Arbeidsraad, zie nota N.A.R. - B.-D.90-105. Tot nu toe hebben de discussies echter geen resultaat opgeleverd.

## 2. Besluit

### 2.a. Eerste stelling : huisarbeiders vallen onder de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten

Hoe moet het schrappen van de termen 'leiding en toezicht' in de artikelen 2, 3 en 5 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten nu geïnterpreteerd worden? Men kan twee interpretaties verdedigen nl. de huisarbeiders die onder gezag arbeiden vallen voortaan onder het toepassingsgebied van de WAO *ofwel* de huisarbeiders vallen niet onder het toepassingsgebied van de WAO.

De eerste interpretatie leidt tot de toepassing van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten op de huisarbeiders, wanneer zij tegen loon en onder gezag van een werkgever arbeid verrichten. De parlementaire voorbereiding van de wet van 17 juli 1985 houdende wijziging van de wet van 3 juli 1978, nl. het wetsvoorstel Egelmeers, toont aan dat het de bedoeling van de wetgever was om de huisarbeiders onder het toepassingsgebied van de WAO te brengen.

Deze interpretatie werd meermaals in rechtsleer en rechtspraak verdedigd.

De Paepe en Trine schreven, na kennisname van de wet van 17 juli 1985 houdende wijziging van de WAO: "Traditioneel wordt aangenomen dat de wet van 3 juli 1978 op de huisarbeiders niet toepasselijk is en dat de rechten en verplichtingen van de werkgever en de huisarbeider door het gemeen recht worden geregeld, door de overeenkomst die zij afsloten, door het arbeidsreglement van de onderneming en de gebruiken." "Deze stelling is niet meer houdbaar, ... vooral niet nu in artikel 2 van de wet van 3 juli 1978 nog slechts wordt gezegd dat de werkgever 'gezag' over de werkmans moet uitoefenen. De begrippen 'leiding' en 'toezicht' zijn verdwenen." Volgens De Paepe en Trine zijn alle bepalingen van de WAO met betrekking tot de arbeidsovereenkomst voor werklieden op de huisarbeiders van toepassing. Zij verwijzen hiervoor ook uitdrukkelijk naar het wetsvoorstel Egelmeers. (123)

Jean Jacquemain schreef reeds in april 1985, dus vóór het van kracht worden van de wet van 17 juli 1985 houdende wijziging van de WAO, dat volgens hem de WAO altijd van toepassing is geweest op de huisarbeid. De huisarbeider-werknemer werkt in het kader van een arbeidsovereenkomst voor werklieden of bedienden. Geen enkele wettekst sluit de huisarbeid expliciet uit het toepassingsgebied van de WAO. (124) Bovendien zijn de argumenten aangehaald tegen de toepassing van de WAO op de huisarbeiders, volgens hem zeer zwak (de voorbereidende werken van de wet van 10 maart 1900 zijn voorbijgestreefd onder meer door de opvattingen in de rechtspraak over ondergeschiktheid; de vrijheid van de huisarbeider om zijn werk zelf te organiseren is een zwak argument als men hun toestand in concreto bekijkt; het argument van de onschendbaarheid van de woning moet worden genuanceerd en heeft geen invloed op het contract zelf; het argument dat de huisarbeider toekomstige prestaties kan toevertrouwen aan helpers is meestal niet relevant, aangezien veel huisarbeiders alleen werken; het bestaan van een specifieke wetgeving is ook een zwak argument omdat die wetgeving inmiddels volledig opgeheven is). Ook steunt Jacquemain zich op de evolutie in de rechtspraak, om te besluiten dat de WAO altijd op de huisarbeid van toepassing is geweest. (125)

Uit een arrest van het Arbeidshof te Luik van 11 oktober 1982 (126) kan worden afgeleid dat het Arbeidshof de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten toepast op de huisarbeiders. De feiten waren de volgende: een psychologe die eerst werkte in een instelling in het kader van een arbeidsovereenkomst voor bedienden, zette later hetzelfde werk verder thuis in plaats van in de

---

(123) DE PAEPE, R. en TRINE, A., *De arbeidsovereenkomsten*, Diegem, Ced Samsom, losbl., nr. 47 en 962.

(124) Idem JAMOULLE, M., *Le contrat de travail*, I, Luik, Faculté de Droit, d'Economie et de Sciences sociales de Liège, 1982, nr. 127, p. 166.

(125) JACQMAIN, J., "Le travail à domicile : un malentendu juridique ?", *Soc. Kron.*, 1985, 108-109.  
Idem HERMAN, J., "Arbeidsrechtelijke aspecten van atypische arbeid" in *Wie werkt er nog van 9 tot 5? Atypische vormen van tewerkstelling*, Documentatie Studiedag, Gent, Associare Universiteit Gent, 29 november 1991, p. 10, nr. 18. (Volgens Jan Herman belet niets, op grond van de tekst van de wet, de onderwerping van de huisarbeiders. De ratio legis die de uitsluiting vroeger kon verantwoorden is verdwenen. "Naargelang het manueel of intellectueel karakter van de arbeid zullen op de betrokkene die bepalingen van de arbeidsovereenkomstenwet die specifiek voor werklieden of bedienden gelden, moeten worden toegepast, wat niet betekent dat de wet, met het oog op het wegnemen van elke onzekerheid terzake, niet zou mogen aangepast worden.")

(126) Arbh. Luik, 11 oktober 1982, *T.S.R.*, 1983, 118.

instelling en dit in een hoedanigheid van zelfstandige. Uit het dossier bleek dat de werkneemster deeltijds wilde werken en zoveel mogelijk thuis, omwille van de geboorte van een zoon, en dat de werkgever deze wijziging van de arbeidstijd slechts aanvaardde wanneer zij afstand deed van de hoedanigheid van bediende. Het Arbeidshof besliste dat in casu het ondergeschikt verband was blijven bestaan en ook de arbeidsovereenkomst voor bedienden en stelde "Attendu dès lors que le refus du 7 décembre 1978 par l'employeur de reconnaître à l'appelante ses qualités et prestations d'employée équivaut à une rupture du contrat d'emploi".

In een arrest van 9 mei 1984, dus ook nog vóór het van kracht worden van de wet van 17 juli 1985 houdende wijziging van de WAO, besloot het Arbeidshof te Gent dat de vordering van een huisarbeidster tot het bekomen van een opzeggingsvergoeding gegrond was. Volgens het Arbeidshof is het verrichten van arbeid onder het gezag van een werkgever een essentieel element van de arbeidsovereenkomst en de uitoefening van dit gezag houdt de bevoegdheid in om leiding te geven en toezicht te houden. Dit gezag is weliswaar beperkt maar niet uitgesloten, doordat de huisarbeider arbeid verricht op een plaats die niet door de werkgever is aangewezen. In casu was er ingevolge het faillissement van de werkgever zonder opzegging een einde gesteld aan de overeenkomst met de huisarbeidster. Volgens het Arbeidshof was de vordering tot het bekomen van een opzeggingsvergoeding gegrond. (127) Het Arbeidshof paste dus de WAO toe.

Het Arbeidshof te Luik stelde op 16 november 1988 (128) "que dès lors que l'autorité emporte la surveillance, le critère du lieu d'exécution des prestations, jadis utilisé pour distinguer l'ouvrier du travailleur à domicile, devient un critère irrelevant qui, du reste, n'apparaît plus dans la définition légale du contrat de travail ...: que partant le contrat de travail à domicile salarié devant s'analyser selon la nature des prestations comme exécuté dans les liens d'un contrat de travail d'ouvrier ou d'employé, ...l'indemnité de congé ... est due." Volgens het Arbeidshof te Luik was de WAO dus ook van toepassing op de huisarbeiders.

Het Arbeidshof te Gent concludeerde op 6 april 1990 (129) dat er inzake thuisarbeid geen uitdrukkelijke wetgeving is, zodat moet worden aangenomen dat indien de thuisarbeid geschiedt onder het gezag van de werkgever het gemeen recht van de arbeidsovereenkomstenwet op deze arbeidsverhouding toepasselijk is behoudens de bepalingen welke, gelet op het specifiek karakter van een dergelijke tewerkstelling, er niet mee verenigbaar zijn. In casu diende de algemene opzeggingstermijn van vier weken overeenkomstig artikel 59 van de WAO te worden toegepast. Het Hof stelde vast dat artikel 63 (willekeurige afdanking) een uitzonderingsbepaling is, slechts geldig voor werklieden tewerkgesteld voor onbepaalde duur. Dit artikel moet volgens het Arbeidshof te Gent beperkend worden uitgelegd zodat, aangezien de 'arbeid verricht thuis' er ook niet in vermeld wordt, dit artikel niet toepasselijk is op de thuisarbeid. Ons inziens stelt het Arbeidshof te Gent dit laatste echter ten onrechte.

Het Arbeidshof te Brussel besliste op 26 oktober 1990 (130) het volgende: in casu voldeed eiseres (huisarbeidster) aan alle vereisten van artikel 3 van de WAO om als bediende te worden beschouwd. Het feit dat zij haar arbeid thuis verrichtte deed hieraan geen afbreuk, aangezien artikel 3 hiervoor in geen uitzondering voorziet. De overeenkomst was bijgevolg een arbeidsovereenkomst voor bedienden, waarop de WAO toepasselijk was. Verder stelde het Hof dat er voor de thuisarbeiders geen specifieke wetgeving meer bestaat en dat de gewijzigde tekst van artikel 3 de notie van leiding en toezicht niet weerhouden heeft, precies de notie welke aanleiding gaf tot het verwerpen van de toepasselijkheid van de arbeidsovereenkomstenwet op de thuisarbeiders.

Het Arbeidshof te Brussel bevestigde dit standpunt in een arrest van 18 april 1991 ten aanzien van een werkster. Aangezien de tewerkstelling beantwoordde aan de voorwaarde van 'gezag' in artikel 2 van de WAO, was de WAO van toepassing en had de werkster-huisarbeidster recht op gewaarborgd loon overeenkomstig artikel 52, § 1 van de WAO. (131)

---

(127) Arbh. Gent, 9 mei 1984, *Soc. Kron.*, 1985, 116, noot.

(128) Arbh. Luik, 16 november 1988, *Soc. Kron.*, 1989, 51.

(129) Arbh. Gent, 6 april 1990, *J.T.T.*, 1990, 338, *T.S.R.*, 1991, 31, *R.W.*, 1990-91, 474.

(130) Arbh. Brussel, 26 oktober 1990, *R.A.B.*, 1991, 33. Het Arbeidshof te Brussel bevestigde hiermee het vonnis van de Arbeidsrechtbank te Hasselt (Arbrb. Hasselt, 19 januari 1987, *Limb. Rechtsl.*, 1987, 82) dat bevestigd werd door het Arbeidshof te Antwerpen (Arbh. Antwerpen, 17 mei 1988, onuitg.) en vernietigd door het Hof van Cassatie op grond van schending van artikel 97 van de Grondwet, nl. gebrek aan motivering (Cass., 12 juni 1989, *A.C.*, 1988-89, 1214.).

(131) Arbh. Brussel, 18 april 1991, *R.A.B.*, 1991, 418 vernietigt Arbrb. Brussel, 2 februari 1990, *R.A.B.*, 1990, 282.

**2.b. Tweede stelling : huisarbeiders vallen niet onder de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten**

De tweede, verdedigbare stelling luidt dat de huisarbeiders niet vallen onder het toepassingsgebied van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten. Hun statuut blijft immers ongewijzigd. Dit blijkt duidelijk uit het advies nr. 696 van de Nationale Arbeidsraad van 2 juni 1981 waarin deze stelde dat het schrappen van de noties 'leiding en toezicht' geen enkele weerslag had op het statuut van de huisarbeiders. Bovendien stelde de Nationale Arbeidsraad dat later een onderzoek zou worden gewijd aan de huisarbeid en dat beschermende maatregelen zouden worden getroffen. (cf. supra 1.d.2.)

Deze interpretatie werd in 1988 verdedigd door de toenmalige Minister van Tewerkstelling en Arbeid, M. Hansenne (PSC), : "Onder voorbehoud van de soevereine beoordelingsmacht van hoven en rechtbanken is mijn administratie steeds van oordeel geweest dat de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten niet van toepassing is op de huisarbeiders". (132) Ook in de rechtsleer (133) en de rechtspraak werd deze stelling verdedigd.

Op 1 oktober 1984, dus vóór het van kracht worden van de wet van 17 juli 1985 houdende wijziging van de WAO, oordeelde het Arbeidshof te Gent dat niet elke arbeidsovereenkomst onder de toepassing van de WAO valt. Bij de voorbereiding ervan is immers uitdrukkelijk gesteld dat de WAO een coördinatie is van een reeks wetten, maar de wet tot vaststelling van het statuut van het Nationaal Comité voor de huisarbeid van 5 april 1952 werd niet opgenomen in die coördinatie. Dus besloot het Arbeidshof "dat, wanneer de wetgever zowel in 1900 als in 1978 duidelijk het tegendeel voor ogen had, het niet verantwoord is, én uit de opheffing van de meeste bepalingen van de wet tot vaststelling van het Statuut van het Nationaal Comité voor de huisarbeid ... én uit de 'belangrijke versoepeling van het begrip ondergeschiktheid' (zoals die zou blijken uit het arrest van het Hof van Cassatie dd. 26 september 1973) af te leiden dat de professionele relaties van een thuisarbeider met zijn werkgever voortaan moeten worden aangezien als onderworpen aan de ... normen van de wet van 10 maart 1900 (en deze van de wet van 3 juli 1978 die erop volgde) zoals werd gesteld door het Arbeidshof van Mons (Arbh. Bergen, 23 november 1979, *T.S.R.*, 1980, 438)." In casu was een huisarbeidster-stikster ontslagen zonder naleving van een opzeggingstermijn of betaling van een opzeggingsvergoeding. Het Arbeidshof wees de vordering tot het bekomen van een opzeggingsvergoeding af, als niet gegrond. (134)

Ook de Arbeidsrechtbank te Kortrijk volgde deze redenering en stelde op 11 juni 1990 (135) dat de forfaitaire schadevergoeding gegrond op de WAO (de opzeggingsvergoeding), niet verschuldigd was in het geval eiseres als huisarbeidster werkte. De arbeidsrechtbank meende "dat de wijziging van de artikelen 2, 3 en 5 van de wet van 3 juli 1978 (wet van 17 juli 1985) hierin geen verandering heeft gebracht; ... dat de Nationale Arbeidsraad akkoord was met het schrappen van de termen 'leiding en toezicht' omdat de uitoefening van gezag de bevoegdheid inhoudt om leiding te geven en toezicht te houden; ... dat de Nationale Arbeidsraad evenwel onderstreept dat het schrappen van de noties 'leiding en toezicht' geen enkele weerslag heeft op het statuut van de huisarbeiders".

In beroep werd dit vonnis bevestigd door het Arbeidshof te Gent in het arrest van 17 juni 1991 (136). Het Arbeidshof stelde dat "tegenover de uitdrukkelijke wil, door de wetgever herhaaldelijk uitgedrukt

---

(132) *Vr. en Antw.*, Kamer, B.Z. 1988, 201 (Vr. nr. 3 DE ROO).

(133) Volgens Delhuvence, De Gols en Malderie vallen de huisarbeiders nog steeds niet onder de toepassing van de wet van 3 juli 1978, ondanks het feit dat de wet van 17 juli 1985 de definitie van het begrip 'ondergeschiktheid' gewijzigd heeft. (DELHUVENCE, M., DE GOLS, M. en MALDERIE, M., "Algemene problematiek van de individuele arbeidsovereenkomst", in *Arbeidsrecht*, BLANPAIN, R. (ed.), Brugge, Die Keure, losbl., II-1, p. 136, nr. 239.) Ook Steyaert, De Ganck en De Schrijver stellen dat de arbeidsovereenkomst voor huisarbeid niet door de arbeidsovereenkomstenwet wordt geregeld. (STEYAERT, J., DE GANCK, C. en DE SCHRIJVER, L., *Arbeidsovereenkomst*, Gent, E. Story-Scientia, 1990, p. 99, nr. 136.) Idem DOUTREPONT, E., "Thuisarbeid" in *Sociaal Praktijkboek 1992-'93*, Sociale Dienst VEV (ed.), Antwerpen, Kluwer rechtswetenschappen België, 1992, 68.

(134) Arbh. Gent, 1 oktober 1984, *Soc. Kron.*, 1985, 117, noot, *Tijdschrift voor Gentse Rechtspraak*, 1985, 100.

(135) Arbrb. Kortrijk, 11 juni 1990, *Soc. Kron.*, 1991, 143.

(136) Arbh. Gent, 17 juni 1991, *J.T.T.*, 1991, 467, *T.S.R.*, 1992, 65. Dit arrest ging in tegen het advies van het Openbaar Ministerie. Het Openbaar Ministerie had immers gesteld dat, "indien de huisarbeider onder het gezag van een werkgever werkt, de wet van 3 juli 1978 op hem van toepassing is ... althans voor zover de



in de verschillende fasen van de voorbereidende werken van de wet van 3 juli 1978, dat deze wet niet toepasselijk was op de huisarbeiders en tegenover het afwezig zijn van enige wetsbepaling in deze wet aan hen gewijd, waar dit in andere wetten wel het geval is, enkel kan besloten worden dat deze wet niet toepasselijk is op de huisarbeiders".

De voorziening in cassatie tegen dit arrest werd verworpen door het **Hof van Cassatie** in het arrest van **30 november 1992**. Het Hof van Cassatie besliste: "Overwegende dat, hoewel een huisarbeider, die tegen loon onder het gezag van de werkgever arbeid verricht, door een arbeidsovereenkomst gebonden is, zoals te dezen door de appelrechters aanvaard, die arbeidsovereenkomst niet geregeld is door de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten; Overwegende dat de appelrechters, door te oordelen dat "(eiseres) geen aanspraak kan maken op een opzeggingsvergoeding voorzien in de wet (van 3 juli 1978)" omdat "deze wet niet toepasselijk is op de huisarbeiders", hun beslissing naar recht verantwoorden". (137)

### 3. De lege ferenda

Aangezien men beide hiervoor uiteengezette stellingen kan verdedigen, met name dat de huisarbeiders die onder gezag arbeiden onder het toepassingsgebied van de WAO vallen én dat de huisarbeiders er niet onder vallen, bestaat terzake de grootste onzekerheid. (138)

Toch leek zich tot vóór het arrest van het Hof van Cassatie van 30 november 1992, een tendens af te tekenen om te beslissen tot toepassing van de WAO op de arbeidsovereenkomst voor huisarbeiders. Vanuit sociaal oogpunt is dit zeker verdedigbaar. (139) Nu is vanzelfsprekend de vraag, wat de invloed zal zijn van het arrest van het Hof van Cassatie van 30 november 1992 op de toekomstige rechtspraak. De rechters mogen in de zaken die aan hun oordeel onderworpen zijn, geen uitspraak doen bij wege van algemene en als regel geldende beschikking. (140) De hoven en rechtbanken zijn in beginsel dus niet gebonden door de rechtspraak van hogere rechtscolleges zoals het Hof van Cassatie, maar dit neemt niet weg dat de arresten van het Hof van Cassatie een groot gezag hebben. (141)

Zou, de lege ferenda, een wetgevend initiatief waarbij de WAO uitdrukkelijk van toepassing zou worden verklaard op de arbeidsovereenkomst voor huisarbeiders niet wenselijk zijn? (142)

E. Vogel-Polsky en S. Peles-Bodson menen van wel en stellen dat de ambiguïteit van het statuut van de huisarbeiders een wetswijziging vraagt die het statuut in 't algemeen zou regelen. (143) En ook

---

wetgever geen speciale regeling voor hem heeft voorzien, hetgeen misschien aangewezen is, maar nog steeds niet is gebeurd". (adv. O.M., T.S.R., 1991, 437)

(137) Cass., 30 november 1992, *R.W.*, 1992-93, 851, *T.S.R.*, 1993, 11.

(138) Idem VANACHTER, O., "Arbeid in ondergeschikt verband" in *Aanwerven, Tewerkstellen, Ontslaan (ATO)*, Antwerpen, Kluwer rechtswetenschappen, I 101-260 ("Het blijft afwachten of de rechtbanken de voorkeur zullen geven aan de bedoeling van de initiatiefnemer of aan de duidelijke uitspraak van de Nationale Arbeidsraad. Waarschijnlijk is het door de Nationale Arbeidsraad aangekondigde initiatief noodzakelijk om de toestand helemaal uit te klaren").

(139) Wanneer de WAO niet van toepassing is op de arbeidsovereenkomst voor huisarbeiders hebben de huisarbeiders immers geen recht op gewaarborgd loon, geen recht op een opzeggingstermijn of een opzeggingsvergoeding enz., zoals vastgesteld in de WAO. (De periode waarin de werknemer als huisarbeider heeft gewerkt zal wel meegeteld worden bij het bepalen van de anciënniteit. Dit is belangrijk wanneer de werknemer op het ogenblik van de opzegging bijvoorbeeld het statuut van werkman of bediende heeft en wel onder de WAO valt.) Het gemeen recht (het verbintenissenrecht zoals vastgesteld in het Burgerlijk wetboek) zal op de arbeidsovereenkomst voor huisarbeiders van toepassing zijn, evenals de bepalingen van de overeenkomst gesloten tussen de partijen en het arbeidsreglement.

(140) Zie art. 6 Ger. W.

(141) MAST, A. en DUJARDIN, J., *Overzicht van het Belgisch grondwettelijk recht*, Gent, E. Story-Scientia, 1985, nr. 355; MAST, A. en DUJARDIN, J., *Overzicht van het Belgisch administratief recht*, Gent, E. Story-Scientia, 1992, nr. 40.

(142) Dergelijk initiatief werd reeds genomen, opnieuw door senator Egemeers (Wetsvoorstel tot wijziging van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, *Gedr. St.*, Senaat, 1985-86, nr. 35/1, 1-3 en 5-6; Wetsvoorstel tot wijziging van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, *Gedr. St.*, Senaat, B.Z. 1988, nr. 134/1, 1-3 en 5-6) en door senator R. Blanpain (Wetsvoorstel tot wijziging van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, *Gedr. St.*, Senaat, B.Z. 1988, nr. 411/1, 2, 5, 8 en 27) maar beide initiatieven bleven zonder resultaat.

(143) VOGEL-POLSKY, E. en PELES-BODSON, S., *Droit social et nouvelles technologies*, Brussel, Services de Programmation de la Politique Scientifique, 1987, 83 en 107. (Deze auteurs vinden de stelling dat de wet van 3 juli 1978 op de huisarbeiders van toepassing is, een extensieve wetsinterpretatie. Zij achten het

Jacqmain, die meent dat de WAO altijd op de huisarbeid van toepassing is geweest, stelt toch dat de wet best zou worden aangepast aan de specifieke voorwaarden van de huisarbeid omdat in de praktijk waarschijnlijk bepaalde moeilijkheden zullen opduiken. Het zou volgens hem aangewezen zijn om een weerlegbaar vermoeden van arbeidsovereenkomst in te bouwen, volgens het model van de studenten (art. 121 WAO). De specifieke bepalingen in verband met huisarbeid zouden bovendien in een Titel Vbis ondergebracht moeten worden (b.v. de verplichting van een geschrift met een aantal verplichte vermeldingen). (144)

De werknemersorganisaties in de Nationale Arbeidsraad (ABVV, ACV en ACLVB) stelden in hun nota van 1985 dat de WAO volledig van toepassing verklaard zou moeten worden op de huisarbeiders. Gelet op de bijzondere aard van het werk zouden nochtans bepaalde specifieke modaliteiten moeten worden vastgesteld. Hier vermeldde zij: de verplichting van een geschreven arbeidsovereenkomst met een aantal verplichte vermeldingen (naam van werknemer en werkgever, plaats van de arbeid, aard van het verrichte werk); een weerlegbaar vermoeden van arbeidsovereenkomst; de aanpassing van sommige bepalingen zoals laattijdig op het werk komen, onmogelijkheid om een werk aan te vatten of voort te zetten omwille van een oorzaak die onafhankelijk is van de wil van de werknemer, gedeeltelijke werkloosheid omwille van economische of technische redenen. (145)

De werkgeversorganisaties in de Nationale Arbeidsraad zijn het echter volkomen oneens met dit standpunt. Zij stelden in hun nota van 1985 dat indien de huisarbeiders aan de WAO werden onderworpen, zelfs met bijzondere toepassingsbedingen, er onvermijdelijk een grotere starheid in de betrekkingen tussen werkgevers en werknemers en nieuwe lasten voor de ondernemingen zouden uit voortvloeien. In die omstandigheden vreesden zij dat de werkgevers zouden afzien van de aanwerving van huisarbeiders. De werkgeversorganisaties stelden bijgevolg het behoud voor van de bestaande toestand. (146) Tijdens de discussie in de Nationale Arbeidsraad in 1990 stelden ze echter dat de huisarbeid moest worden geregeld in een autonome wet, waarin een aantal bepalingen betreffende de wederzijdse rechten en plichten van de partijen konden worden opgenomen. (147)

### **3.a. Invoering van een titel Vbis in de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten**

Ons inziens is een wetgevend initiatief, waarbij de WAO uitdrukkelijk van toepassing verklaard zou worden op de arbeidsovereenkomst voor huisarbeiders, vanuit juridisch en sociaal oogpunt wenselijk. (148) Het is echter niet nodig een nieuwe soort arbeidsovereenkomst in te voeren, naast de arbeidsovereenkomst voor werklieden, bedienden, handelsvertegenwoordigers en dienstboden. Wat wel nodig is, is het invoeren van een Titel V bis 'De overeenkomst voor tewerkstelling van huisarbeiders' in de WAO. Deze titel zou op gelijke voet staan met Titel VI 'De overeenkomst voor tewerkstelling van studenten'. (149)

De volgende bepalingen zouden onder deze Titel V bis opgenomen kunnen worden :

Art. 119bis. Deze titel regelt de tewerkstelling van huisarbeiders die tegen loon arbeid verrichten onder het gezag van een werkgever, op een plaats die niet door de werkgever is aangewezen, meestal in of nabij de woning van de huisarbeider.

Art. 119ter. Niettegenstaande elke uitdrukkelijke bepaling van de overeenkomst of bij het stilzwijgen ervan wordt de overeenkomst gesloten tussen de werkgever en de huisarbeider, welke ook de benaming zij, beschouwd als een arbeidsovereenkomst, tenzij het tegendeel wordt bewezen. Naargelang van het geval betreft het een arbeidsovereenkomst voor werklieden of een arbeidsovereenkomst voor bedienden

---

een verdedigbare maar niet gevestigde interpretatie en ze verwijzen als bewijs naar het advies nr. 696 van de Nationale Arbeidsraad.)

(144) JACQMAIN, J., "Le travail à domicile : un malentendu juridique ?", *Soc. Kron.*, 1985, 109.

(145) N.A.R. - C.38-D.85-13. van 26 maart 1985.

(146) N.A.R. - C.38-D.85-17. van 6 mei 1985.

(147) N.A.R. - B.-D.90-105., p. 32.

(148) Ook de toenmalige Minister van Tewerkstelling en Arbeid, Luc Van den Brande (CVP), stelde : "Uit dit alles kan worden afgeleid dat de W.A.O. wellicht nu reeds van toepassing is op thuiswerknemers, maar dat bevestiging door het Hof van Cassatie ... of door de wetgever elke twijfel kan wegnemen". ("Thuiswerk : mogelijkheden en beperkingen", *Ondernemen*, 1992, 83.)

(149) Idem JACQMAIN, J., "Le travail à domicile : un malentendu juridique ?", *Soc. Kron.*, 1985, 109.

of een arbeidsovereenkomst voor handelsvertegenwoordigers, zoals die door deze wet zijn geregeld. (150)

Art. 119quater. De overeenkomst voor tewerkstelling van huisarbeiders welke onder de toepassing van deze titel valt, moet voor iedere huisarbeider afzonderlijk schriftelijk worden vastgesteld uiterlijk op het tijdstip waarop hij in dienst treedt. (151)

Art. 119quinquies. Het in artikel 119quater bedoelde geschrift moet vermelden :

1° de identiteit van de partijen;

2° de plaats van de uitvoering van de overeenkomst;

3° de aard van het verrichte werk;

4° het overeengekomen loon of de wijze van berekening van het loon. (152)

Art. 119sexies. Een afschrift van de in artikel 119quater bedoelde overeenkomst moet binnen zeven dagen, volgend op het begin van de overeenkomst, door de werkgever meegedeeld worden aan de door de Koning aangewezen ambtenaar.

Art. 119septies. Is er geen geschrift overeenkomstig de bepalingen van artikel 119quinquies of geen mededeling van een afschrift van de overeenkomst bedoeld bij artikel 119sexies, dan gelden voor deze overeenkomst uitsluitend de regels inzake de voor onbepaalde tijd gesloten arbeidsovereenkomsten. In dat geval kan de huisarbeider echter te allen tijde zonder opzegging noch vergoeding een einde maken aan de overeenkomst. (153)

### 3.b. Speciale modaliteiten voor de huisarbeiders

De toepassing op de huisarbeiders van een reeks andere bepalingen van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten zal eveneens problemen opleveren.

Als voorbeeld kan worden verwezen naar artikel 11 bis (deeltijdse arbeid, deeltijdse arbeidsregeling, werkrooster, wekelijkse arbeidsduur). Ook inzake de verschillende schorsingsgronden kunnen toepassingsproblemen rijzen, bijvoorbeeld bij staking, gewaarborgd dagloon (art. 27, eerste lid, 2° : recht op het loon dat hem zou zijn toegekomen indien hij zijn dagtaak *normaal* had kunnen volbrengen), klein verlet (art. 30), van het werk wegblijven om een nieuwe dienstbetrekking te zoeken (art. 41, 64, 85, 115), technische stoornis in de onderneming (art. 49), gebrek aan werk wegens economische oorzaken (art. 51), arbeidsongeschiktheid wegens ziekte, andere dan een beroepsziekte, of wegens een ongeval, ander dan een arbeidsongeval of een ongeval op de weg naar of van het werk (art. 52 : wanneer de arbeidsongeschiktheid geen veertien dagen duurt, is *de eerste werkdag* van de periode van arbeidsongeschiktheid een carensdag), arbeidsongeval en ongeval op de weg naar of van het werk (art. 54), arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval (art. 70 : de bediende ... behoudt het recht op *zijn loon* gedurende de eerste dertig dagen).

Voor al die bepalingen zullen speciale modaliteiten voor de huisarbeiders moeten worden vastgesteld. Die kunnen dan ook worden opgenomen onder Titel V bis van de WAO.

---

(150) De werkgeversorganisaties in de Nationale Arbeidsraad waren akkoord met de invoering van een weerlegbaar vermoeden, op voorwaarde dat zij over adequate criteria zouden beschikken om dit vermoeden te weerleggen. (N.A.R. - B.-D.90-105., p. 32)

(151) De Commissie voor de individuele arbeidsverhoudingen van de Nationale Arbeidsraad was ermee akkoord dat de arbeidsovereenkomst voor huisarbeiders schriftelijk moest worden vastgesteld. (N.A.R. - B.-D.90-105., p. 28) Ook de werkgeversorganisaties vonden dus dat een geschrift kon geëist worden. (N.A.R. - B.-D.90-105., p. 32)

(152) De Commissie voor de individuele arbeidsverhoudingen van de Nationale Arbeidsraad was er ook mee akkoord dat in de schriftelijke arbeidsovereenkomst voor huisarbeiders een aantal basisgegevens moesten worden opgenomen zoals de naam van de werknemer en de werkgever, de plaats van de arbeid, de aard van het verrichte werk, het loon of de wijze van berekening van het loon enz. (N.A.R. - B.-D.90-105., p. 28)

(153) De wetgever zou, de lege ferenda, in het K.B. nr. 5 van 23 oktober 1978 betreffende het bijhouden van sociale documenten, ook kunnen bepalen dat het geschrift bedoeld in artikel 119quater van de WAO eveneens beschouwd wordt als sociaal document waarvan het bijhouden voorgeschreven is door dit besluit. Dan zouden ook de strafbepalingen vermeld in het K.B. nr. 5 kunnen gelden, voor de werkgever die dit voorschrift niet naleeft. (Vgl. voor de overeenkomst voor een tewerkstelling van studenten : art. 6 K.B. nr. 5 van 23 oktober 1978 en K.B. 8 augustus 1980 betreffende het bijhouden van sociale documenten.)

### III. Andere arbeidswetgeving

Wanneer de huisarbeid verricht wordt in ondergeschikt verband, dus krachtens een arbeids-overeenkomst, zijn veel arbeidswetten op de huisarbeiders van toepassing. Toch loopt deze toepassing niet altijd van een leien dakje. Hierna zullen we de toepasselijkheid en de aangepastheid van een aantal belangrijke arbeidswetten onderzoeken. (154)

#### 1. Wet op de arbeidsreglementen

De wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen is van toepassing op de werknemers en op de werkgevers. De huisarbeiders die onder gezag arbeiden vallen hier dus onder. (155)

In principe moet het arbeidsreglement onder meer vermelden : "de aanvang en het einde van de gewone arbeidsdag, het tijdstip en de duur van de rusttijden, de dagen van regelmatige onderbreking van de arbeid". (art. 6, 1°) Maar "met betrekking tot de werknemers die in de lokalen van de onderneming slechts aanwezig zijn om er grondstoffen en alle andere voorwerpen of documenten betreffende hun arbeid te nemen of om er de opbrengst van hun arbeid of enig ander document dienaangaande te brengen wordt de vermelding van de aanvang en van het einde van de gewone arbeidsdag vervangen door de vermelding van dag en uur waarop de lokalen toegankelijk zijn". (art. 6, 1°, laatste lid) Deze bepaling kan op vele huisarbeiders toegepast worden. J. Petit stelt dat deze regeling een reactie is tegen toestanden uit de vorige eeuw, toen de huisarbeiders verplicht waren soms uren aan de fabriekspoort te wachten. De billijkheid eist dat de huisarbeider weet wanneer hij om grondstoffen of andere voorwerpen of documenten mag komen en wanneer hij zijn werk kan inleveren. (156)

Iedere werknemer (en dus ook iedere huisarbeider) moet, op elk ogenblik en zonder tussenpersoon, inzage kunnen nemen van het definitieve arbeidsreglement en de wijzigingen eraan, in een gemakkelijk toegankelijke plaats. De werkgever moet hem er bovendien een afschrift van geven. (art. 15, derde lid) De werkgever moet op iedere plaats waar hij werknemers tewerk stelt een afschrift van het arbeidsreglement bijhouden. Bovendien moet hij binnen acht dagen na de inwerkingtreding van het reglement en de wijzigingen ervan, een afschrift daarvan sturen naar de door de Koning aangewezen ambtenaar (arbeidsinspectie). (157)

#### 2. Arbeidswet

##### 2.a. De lege lata

De Arbeidswet van 16 maart 1971 is van toepassing op de werknemers en op de werkgevers, dus ook op de huisarbeiders die in ondergeschikt verband arbeiden.

---

(154) In deze studie hebben we enkel aandacht voor de toepassing van de belangrijkste arbeidswetten op de huisarbeiders. De toepassing van de sociale zekerheidswetgeving wordt niet bestudeerd. Hiervoor kan verwezen worden naar JACQMAIN, J., "Le travail à domicile : un malentendu juridique ?", *Soc. Kron.*, 1985, 100-102 en 107; N.A.R. - C.38-D.84-6. van 10 mei 1984, p. 23-26 en N.A.R. - B.-D.90-105., p. 23-26.

(155) Idem Minister van Tewerkstelling en Arbeid, *Vr. en Antw.*, Senaat, 1979-80, 18 december 1979, 492 (Vr. nr. 24 DECOSTER).

(156) PETIT, J., "Arbeidsreglement" in *Arbeidsrecht*, BLANPAIN, R. (ed.), Brugge, Die Keure, losbl., II-16, p. 58/1-59.

(157) Art. 15, vierde en vijfde lid Wet 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen (zoals ingevoerd door art. 109 Wet 26 juni 1992 houdende sociale en diverse bepalingen, *B.S.*, 30 juni 1992). Deze nieuwe bepaling zal volgens de Minister het toezicht door de bevoegde inspecteurs op de naleving van de sociale wetgeving vergemakkelijken. (M.v.T., *Gedr. St.*, Senaat, B.Z. 1991-92, nr. 315/1, 38) Volgens de Minister houden een aantal werkgevers immers alleen een afschrift van het arbeidsreglement bij op hun vennootschapszetel en niet op hun exploitatiezetel. Dat doet soms moeilijkheden rijzen op het stuk van de controle. (Verslag, *Gedr. St.*, Kamer, B.Z. 1991-92, nr. 480/12, 99)

Maar de bepalingen van hoofdstuk III, afdelingen I en II, betreffende de zondagsrust en de arbeidsduur zijn niet van toepassing op de werknemers verbonden door een arbeidsovereenkomst voor huisarbeiders. (art. 3, § 1, 2°) (158)

De mannelijke huisarbeiders van 18 jaar en ouder mogen bovendien ook nachtarbeid verrichten. Ze vallen immers niet onder het verbod van art. 37, eerste lid van de Arbeidswet.

Daarnaast is nachtarbeid zonder beperking geoorloofd, voor werknemers van minstens 18 jaar die door een arbeidsovereenkomst voor huisarbeiders zijn verbonden. (159) Wel moet de tijd tussen de beëindiging en de hervatting van de arbeid, wat de werknemers betreft, tenminste elf achtereenvolgende uren bedragen. (art. 36, § 2, eerste lid)

Hoofdstuk IV van de Arbeidswet, betreffende de moederschapsbescherming, is wel van toepassing op de huisarbeiders, maar ook hier rijzen problemen. Artikel 44 bepaalt dat zwangere werknemers geen overwerk mogen verrichten in de zin van artikel 29, § 2, maar artikel 29, § 2 is niet van toepassing op de huisarbeiders.

## 2.b. De lege ferenda

De werknemersorganisaties in de Nationale Arbeidsraad hebben in 1985 al voorgesteld om het *zondagwerk* van de huisarbeiders aan dezelfde voorschriften als die van de gewone werknemers te onderwerpen. De paritaire comités zouden de voorwaarden moeten bepalen waaronder zondagwerk wel zou toegelaten zijn. (160) De werkgeversorganisaties in de Nationale Arbeidsraad zijn bereid het principe van de zondagsrust op te nemen in het statuut van de huisarbeiders, op voorwaarde dat mogelijkheden tot afwijking worden bepaald. (161)

De werknemersorganisaties zijn ook van oordeel dat de *arbeidsduur* dezelfde zou moeten zijn als die van de gewone werknemers in de sector. (162) De werkgeversorganisaties in de Nationale Arbeidsraad zijn het hier niet mee eens. Volgens hen kan de werkgever niet controleren wanneer de huisarbeider werkt, aangezien hij werkt op een plaats die hij zelf kiest. (163)

De werknemersorganisaties in de Nationale Arbeidsraad vinden dat *nachtarbeid* voor huisarbeiders slechts zou mogen worden toegestaan binnen de grenzen die in de sector bestaan voor de gewone werknemers. (164) De werkgeversorganisaties in de Nationale Arbeidsraad zijn bereid het principe van het verbod van nachtarbeid op te nemen in het statuut van de huisarbeiders, op voorwaarde dat mogelijkheden tot afwijking worden bepaald. (165)

Er kan aangenomen worden dat het in geval van huisarbeid vaak moeilijk is om de beschermende regels inzake arbeidsduur toe te passen. Dit zou vereisen dat voor de verschillende taken opgelegd aan de

---

(158) In de Memorie van Toelichting bij de wet van 15 juli 1964 betreffende de arbeidsduur in de openbare en particuliere sectoren van 's Lands bedrijfsleven, waarvan de bepalingen in de Arbeidswet werden overgenomen, werd gesteld dat de bepalingen van de wet niet van toepassing waren op de personen verbonden door een arbeidsovereenkomst voor huisarbeiders, omdat deze arbeiders hun taak vervullen zoals het hun past. (M.v.T., *Gedr. St.*, Kamer, 1962-63, nr. 476/1, 4.)

Tijdens de voorbereiding van de wet van 6 juli 1964 betreffende de zondagsrust, waarvan de bepalingen in de Arbeidswet werden overgenomen, stelde de Minister dat de huisarbeiders niet onder deze wet konden vallen om de volgende redenen :

"1° het is eigen aan de huisarbeid dat de arbeider zijn arbeid regelt zoals het hem goeddunkt;

2° krachtens artikel 18, 1° van het ontwerp van wet, is de werkgever strafbaar wanneer hij doet werken of laat werken in strijd met de bepalingen van de wet. Welnu, het zou hem niet mogelijk zijn de zondagsarbeid van de huisarbeiders te controleren. Zulk een controle zou een inbreuk zijn op het grondwettelijk beginsel van de onschendbaarheid van de woning." (Verslag, *Gedr. St.*, Senaat, 1963-64, nr. 96, 8.)

(159) Art. 36, § 1 Arbeidswet en Art. 5, E, 2° van het K.B. van 24 december 1968 betreffende de vrouwenarbeid, *B.S.*, 31 december 1968.

(160) N.A.R. - C.38-D.85-13. van 26 maart 1985. Zie ook JACQMAIN, J., "Le travail à domicile : un malentendu juridique ?", *Soc. Kron.*, 1985, 103-104.

(161) N.A.R. - B.-D.90-105., p. 34.

(162) N.A.R. - C.38-D.85-13. van 26 maart 1985. Zie ook JACQMAIN, J., "Le travail à domicile : un malentendu juridique ?", *Soc. Kron.*, 1985, 103-104.

(163) N.A.R. - B.-D.90-105., p. 33-34.

(164) N.A.R. - C.38-D.85-13. van 26 maart 1985.

(165) N.A.R. - B.-D.90-105., p. 34-35.

huisarbeiders, de tijd bepaald wordt die nodig is om het werk af te maken (de 'job completion times'). (166) Dit kan door de wetgever overgelaten worden aan het collectief overleg. Maar wanneer daar niets gebeurt binnen een bepaalde termijn kan deze bevoegdheid ook overgedragen worden aan een openbare dienst, b.v. de arbeidsinspecteurs. (167) Als bij het sluiten van een individuele arbeidsovereenkomst voor huisarbeiders de tijd nodig om het werk af te maken dan niet is bepaald in een collectieve arbeidsovereenkomst of door de arbeidsinspecteur, moet voorlopig de tijd die eenzijdig vastgesteld wordt door de werkgever aanvaard worden. Hier bestaat dan wel het gevaar dat de werkgever deze tijd onderschat.

Eens men de tijd kent die nodig is om één stuk te maken of één taak af te werken, kan men een maximale hoeveelheid werk vastleggen die aan de huisarbeider kan worden gegeven binnen een bepaalde periode. (De hoeveelheid werk moet worden ingeschreven op de individuele rekening, cf. infra) (168) Voor het bepalen van de maximale hoeveelheid werk kan dan gerefereerd worden aan de maximale arbeidsduur van de gewone werknemers.

Terloops valt hier ook op te merken dat de werkgever de principiële plicht heeft de werknemer effectief tewerk te stellen aan de bedongen arbeid. (169) De al of niet tewerkstelling mag niet louter afhangen van de wil van de werkgever. Dan is de verbintenis, van de zijde van de werkgever, immers aangegaan onder een louter potestatieve voorwaarde en is deze verbintenis nietig (art. 1174 B.W.). Wanneer het de werkgever vrij staat nul uur werk te bezorgen aan de werknemer, is er een gebrek aan verbintenis. (170)

De lege ferenda, kan bepaald worden dat het verboden is huisarbeiders 's zondags te *doen* arbeiden. Een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in een paritair orgaan zou kunnen toestaan dat de werkgevers de huisarbeiders toch 's zondags *doen* arbeiden.

Ook kan bepaald worden dat het verboden is huisarbeiders nachtarbeid te *doen* verrichten. Een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in een paritair orgaan zou wel kunnen toestaan dat de werkgevers de huisarbeiders nachtarbeid *doen* verrichten.

Waarom zou een huisarbeider die dit *vrijwillig* kiest, echter niet 's zondags of 's nachts *mogen* werken? Maar hij mag er, bijvoorbeeld door de hoeveelheid werk die hij moet af hebben binnen een bepaalde termijn, niet toe gedwongen worden door de werkgever. Net zoals voor de arbeidsduur zou dit vereisen dat voor de verschillende taken opgelegd aan de huisarbeiders, de tijd bepaald wordt die nodig is om het werk af te maken (de 'job completion times'). Aan de hand van de termijn die de huisarbeider krijgt om het werk af te maken, kan dan vastgesteld worden of de werkgever de huisarbeider zondagwerk of nachtwerk *doet* verrichten. Men kan hier dan ook refereren aan de maximale arbeidsduur per dag of per week van de gewone werknemers. De strafbepalingen in de Arbeidswet zouden dan ook in die zin aangepast moeten worden.

---

(166) Idem RAAD VAN EUROPA, *The protection of persons working at home*, Strasbourg, Council of Europe Publications and Documents Division, 1989, 61.

(167) Dit is b.v. het geval in Italië, zie RAAD VAN EUROPA, *The protection of persons working at home*, Strasbourg, Council of Europe Publications and Documents Division, 1989, 57.

(168) Dit is b.v. het geval in Duitsland waar de 'Heimarbeitsausschüsse' (paritaire comités voor huisarbeid) voor een sector de maximale hoeveelheid werk kunnen bepalen die aan een huisarbeider kan gegeven worden over een bepaalde periode. (Zie RAAD VAN EUROPA, *The protection of persons working at home*, Strasbourg, Council of Europe Publications and Documents Division, 1989, 61; BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL, *La protection sociale des travailleurs à domicile*, Document de la Réunion d'experts sur la protection sociale des travailleurs à domicile, Genève, 1991, 39 en 48-50) Deze idee werd vroeger in België ook al gelanceerd, met name in één van de voorontwerpen van de wet van 10 februari 1934 houdende regeling van de huisarbeid op gebied van lonen en hygiëne. (Verslag Senaatscommissie, *Pasin.*, 1934, 61-62: "Le principe de la limitation des heures de travail était également envisagé en supposant la possibilité de la remise du travail à chaque travailleur n'exigeant qu'environ quarante-huit heures".)

(169) Zie VAN EECKHOUTTE, W., *Sociaal Compendium 1992. Arbeidsrecht*, Antwerpen, Kluwer rechtswetenschappen, 1992, nr. 2323-2324; NAESSENS, A., "Verplichtingen en aansprakelijkheid van werknemer en werkgever in de loop van de arbeidsovereenkomst" in *Arbeidsrecht*, BLANPAIN, R. (ed.), Brugge, Die Keure, losbl., II-3, p. 55-57, nr. 73-76; BLANPAIN, R., *Schets van het Belgisch arbeidsrecht*, Brugge, Die Keure, 1992, nr. 180.

(170) Idem Cass., 27 mei 1991, *Soc. Kron.*, 1992, 28.

### 3. Wet betreffende de feestdagen

De wet van 4 januari 1974 betreffende de feestdagen is van toepassing op de werknemers en de werkgevers, inclusief de huisarbeiders dus.

De werknemers mogen in principe tijdens tien feestdagen per jaar niet tewerkgesteld worden. (art. 4, eerste lid) Maar artikel 10 bepaalt dat een werknemer tijdens een feestdag mag tewerkgesteld worden, wanneer zondagsarbeid door of krachtens de Arbeidswet van 16 maart 1971 is toegestaan. Welnu, de huisarbeiders mogen 's zondags worden tewerkgesteld (cf. supra), dus ook op een feestdag.

Wanneer een werknemer tijdens een feestdag werd tewerkgesteld, heeft hij echter recht op een inhaalarust. Het loon dat aan een huisarbeider (die betaald wordt per stuk of per taak) betaald moet worden voor een feestdag, vervangingsdag of inhaalarustdag is bepaald in artikel 5 van het K.B. van 18 april 1974 tot bepaling van de algemene wijze van uitvoering van de wet van 4 januari 1974 betreffende de feestdagen: "Wanneer de werknemer per stuk of per taak wordt betaald, heeft hij recht op de betaling van een loon dat overeenstemt met het loon dat hij gedurende de vier weken die de feestdag voorafgaan, heeft verdiend, gedeeld door het aantal dagen waarop hij gedurende deze periode heeft gewerkt. ... Wanneer het een huisarbeider betreft, wordt elke werkdag (171) beschouwd als een dag waarop hij werkelijk heeft gewerkt met uitzondering van:

- 1° de dagen onvrijwillige werkloosheid die aanleiding hebben gegeven tot uitbetaling van werkloosheidsuitkeringen;
- 2° de dagen arbeidsongeschiktheid die aanleiding hebben gegeven tot uitbetaling van de vergoedingen inzake ziekte- en invaliditeitsverzekering;
- 3° de carendagen bepaald bij artikel 1 van het koninklijk besluit van 31 december 1963 houdende verordening op de uitkeringen inzake verplichte ziekte- en invaliditeitsverzekering voor zover zij gevolgd worden door een of meer dagen arbeidsongeschiktheid bedoeld onder 2° hierboven.

Om die uitzonderingen te genieten moet de werknemer de bovenbedoelde omstandigheden aan zijn werkgever bewijzen." (172)

### 4. K.B. betreffende klein verlet

Het K.B. van 28 augustus 1963 betreffende het behoud van het normaal loon van de werklieden, de dienstboden, de bedienden en de werknemers aangeworven voor de dienst op binnenschepen, voor afwezigheidsdagen ter gelegenheid van familiegebeurtenissen of voor de vervulling van staatsburgerlijke verplichtingen of van burgerlijke opdrachten, is van toepassing op de werknemers van wie de arbeidsovereenkomst geregeld is door de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, of door de wet van 1 april 1936 op de arbeidsovereenkomst wegens dienst op binnenschepen en op de werkgevers die hen tewerk stellen. (art. 1)

De huisarbeiders kunnen dus enkel genieten van deze regeling, wanneer men de stelling verdedigt dat ze onder de toepassing van de WAO vallen. Ons inziens zou men, om een effectieve toepassing van deze regeling te verzekeren, de lege ferenda kunnen bepalen dat de werkgever voor die dagen van klein verlet aan de huisarbeider geen werk mag geven, aangezien de werknemer niet beschikbaar is. (173) Ook zal men moeten bepalen welke de dagen zijn waarop de huisarbeider normaal zou hebben gewerkt. Wanneer men echter de stelling van het Hof van Cassatie in zijn arrest van 30 november 1992 (174) volgt, namelijk dat de WAO niet toepasselijk is op de huisarbeiders, dan kunnen zij niet genieten van de regeling betreffende klein verlet. Volgens de werkgeversorganisaties in de Nationale Arbeidsraad is het niet opportuun om deze regeling inzake klein verlet op de huisarbeiders toe te passen. (175)

---

(171) Werkdagen zijn alle dagen behalve de zon- en feestdagen.

(172) Zie ook JACQMAIN, J., "Le travail à domicile : un malentendu juridique ?", *Soc. Kron.*, 1985, 104.

(173) Cf. supra, wat gezegd werd betreffende de arbeidsduur en 'job completion times'. Zie RAAD VAN EUROPA, *The protection of persons working at home*, Strasbourg, Council of Europe Publications and Documents Division, 1989, 62.

(174) Cass., 30 november 1992, *R.W.*, 1992-93, 851, *T.S.R.*, 1993, 11.

(175) N.A.R. - B.-D.90-105., p. 35-36.

## 5. Educatief verlof

Afdeling 6 van de Herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen regelt de toekenning van betaald educatief verlof in het kader van de voortdurende vorming van de werknemers. Deze afdeling is van toepassing op de werkgevers en op die werknemers met een volledige dagtaak die verbonden zijn door één of verscheidene arbeidsovereenkomsten en die een bij artikel 109 bedoelde opleiding volgen. (art. 108, § 1)

In principe vallen de huisarbeiders-werknemers onder het toepassingsgebied van deze afdeling. Maar het toepassingsgebied wordt beperkt tot die werknemers *met een volledige dagtaak*. Hier stuiten we weer op het probleem van de arbeidsduur van de huisarbeiders (176). De lege lata lijkt het ons dan ook vaak moeilijk om deze wetgeving effectief op de huisarbeiders toe te passen, tenzij de arbeidsduur duidelijk werd afgesproken. (177)

## 6. Onderbreking van de beroepsloopbaan

De onderbreking van de beroepsloopbaan wordt geregeld in afdeling 5 van de Herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen. De bepalingen van deze afdeling zijn van toepassing op de werknemers en op de werkgevers. (art. 99, eerste lid) De huisarbeiders vallen hier dus onder. De arbeidsovereenkomst kan volledig geschorst worden maar de arbeidsprestaties kunnen ook vermindert worden. (art. 100 en 102) Bij de toepassing van deze wetgeving kan men eventueel opnieuw stuiten op het probleem van de arbeidsduur van de huisarbeiders (178).

## 7. Wet betreffende de bescherming van het loon.

De wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers is van toepassing op de werknemers en op de werkgevers, dus ook op de huisarbeiders die in ondergeschikt verband werken. (179)

De huisarbeiders kunnen bijgevolg ook een beroep doen op artikel 19, 3° bis van de Wet op de Voorrechten en de hypotheek. Dit artikel verleent voor het loon aan de werknemers die onder toepassing van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon vallen, een algemeen voorrecht op roerende goederen.

Ook de artikelen 1409 tot 1412 van het Gerechtelijk Wetboek die het beslag en de overdracht van loon regelen, zijn van toepassing op de huisarbeiders. Art. 1409 spreekt immers, onder meer, van bedragen uitgekeerd "ter uitvoering van een arbeidsovereenkomst".

## 8. K.B. betreffende sociale documenten

Het koninklijk besluit nr. 5 van 23 oktober 1978 betreffende het bijhouden van sociale documenten is toepasselijk op de werkgevers en de werknemers, dus ook op de huisarbeiders die onder gezag arbeiden. (art. 1, eerste lid) De huisarbeiders moeten bijgevolg een nummer toegewezen krijgen in het personeelsregister en de werkgever moet voor hen een individuele rekening bijhouden. (180) De werkgever die op meerdere plaatsen werknemers tewerk stelt, moet ook een speciaal personeelsregister

---

(176) Cf. supra hoofdstuk II., III., 2..

(177) E. DOUTREPONT suggereert dat voor het bewijs van de voltijdse tewerkstelling gebruik zou gemaakt worden van de formule : loon van de thuisarbeider gedeeld door het gemiddeld uurloon (van een atelierarbeider met dezelfde taak ofwel de sectoriële barema's ofwel het interprofessioneel minimumloon). (DOUTREPONT, E., "Thuisarbeid" in *Sociaal Praktijkboek 1992-'93*, Sociale Dienst VEV (ed.), Antwerpen, Kluwer rechtswetenschappen België, 1992, 75-76.)

(178) Cf. supra hoofdstuk II., III., 2.. Er moet in casu bijvoorbeeld bepaald worden of degene die zijn loopbaan onderbreekt een voltijdse of een deeltijdse arbeidsregeling onderbreekt (zie K.B. 2 januari 1991 betreffende de toekenning van onderbrekingsuitkeringen).

(179) Idem Minister van Tewerkstelling en Arbeid, *Vr. en Antw.*, Senaat, 1965-66, 12 juli 1966, 1065 (Vr. nr. 51 BOGAERT).

(180) Art. 3 K.B. 8 augustus 1980 betreffende het bijhouden van sociale documenten, *B.S.*, 27 augustus 1980, err. 10 juni 1981 en 16 juni 1981.



bijhouden op elke plaats waar hij werknemers tewerk stelt, behalve op de plaats waar hij het personeelsregister bijhoudt. (181)

Artikel 20 van het koninklijk besluit van 8 augustus 1980 betreffende het bijhouden van sociale documenten bevat specifieke bepalingen "voor de werknemers die op een door hen gekozen plaats grondstoffen of gedeeltelijk afgewerkte produkten bewerken die één of meerdere handelaars hun hebben toevertrouwd en die alleen werken of gewoonlijk ten hoogste vier werknemers tewerkstellen".

Artikel 20 stelt dat voor deze werknemers de gegevens opgesomd in artikel 16, § 1, 5°, a tot e en 6° door de werkgever niet moeten worden ingeschreven op de individuele rekening. (Het gaat om het bedrag van het basisloon, de toegepaste meeteenheid van het loon en het aantal eenheden, het aantal normale arbeidsuren, het aantal arbeidsuren per dag, het aantal uren waarvoor een verhoging van het loon wordt betaald, de verschillende sommen die worden verkregen uit elk van de loonbestanddelen of bedragen bedoeld in art. 16, 5° met vermelding van de aard ervan)

Op het ogenblik dat de werkgever een werkbestelling bij de werknemer doet, moet hij evenwel op de individuele rekening de volgende vermeldingen inschrijven :

- 1° de datum waarop de grondstoffen of produkten aan de werknemer bezorgd zijn;
- 2° de hoeveelheid en de aard van de stukken;
- 3° de prijs overeengekomen per eenheid;
- 4° de vergoeding overeengekomen voor de goederen die de werknemer moet leveren;
- 5° de vergoeding overeengekomen voor het gebruik van de werkplaats, van het materieel, of om gelijk welke andere reden. (art. 20, § 1, tweede lid)

De werkgever overhandigt bij elke werkbestelling aan de werknemer een afschrift van de in het tweede lid opgesomde vermeldingen. (art. 20, § 1, derde lid)

Op het ogenblik dat hem de afgewerkte stukken bezorgd worden, vermeldt de werkgever de datum ervan in de individuele rekening. (art. 20, § 1, vierde lid)

De werkgever moet de vermeldingen van het tweede en vierde lid van § 1 niet in de individuele rekening inschrijven, indien hij ze op een afzonderlijk document inschrijft en op voorwaarde dat hij daarnaast in het document inschrijft :

- a. zijn naam, voornaam en woonplaats of de maatschappelijke naam en zetel en, in voorkomend geval, de benaming waaronder hij zich tot het publiek richt;
- b. de naam, voornaam en woonplaats van de werknemer.

Een afschrift van dit document moet de werkgever aan de werknemer overhandigen op het ogenblik van elke werkbestelling. Hij moet het document samen met de individuele rekening bewaren en het ter beschikking houden van de ambtenaren en beambten belast met het toezicht op de uitvoering van dit koninklijk besluit. (art. 20, § 2)

Dit artikel 20 richt zich enkel tot de manuele huisarbeiders (stukwerkers) die grondstoffen of gedeeltelijk afgewerkte produkten bewerken. Het zou, de lege ferenda, misschien best aangepast worden in functie van de moderne vormen van (intellectuele) huisarbeid. (182) De werkgeversorganisaties in de Nationale Arbeidsraad menen echter dat, in de huidige stand van zaken, de bestaande bepalingen volstaan. (183)

## 9. A.R.A.B.

Titel II van het Algemeen Reglement voor de Arbeidsbescherming (A.R.A.B.) houdende algemene bepalingen betreffende de arbeidshygiëne alsmede de veiligheid en de gezondheid van de arbeiders, is van toepassing op de werknemers en de werkgevers. Worden gelijkgesteld met werknemers : de personen die, anders dan krachtens een arbeidsovereenkomst, arbeid verrichten onder het gezag van een ander persoon; de leerlingen en de stagiairs. (art. 28). De huisarbeiders die onder gezag werken, vallen dus onder de toepassing van het A.R.A.B..

(181) Art. 9-10 en 12 K.B. 8 augustus 1980 betreffende het bijhouden van sociale documenten, *B.S.*, 27 augustus 1980, err. 10 juni 1981 en 16 juni 1981.

(182) Idem N.A.R. - C.38-D.85-13. van 26 maart 1985 (Voorstel werknemersorganisaties); JACQMAIN, J., "Le travail à domicile : un malentendu juridique ?", *Soc. Kron.*, 1985, 105; VOGEL-POLSKY, E. en PELES-BODSON, S., *Droit social et nouvelles technologies*, Brussel, Services de Programmation de la Politique Scientifique, 1987, 108.

(183) N.A.R. - B.-D.90-105., p. 35.

Dit houdt bijvoorbeeld in dat er in de werklokalen een behoorlijke lucht- en klimaatregeling moet zijn (art. 55) en dat ze behoorlijk verlicht moeten zijn (art. 59). Ook moeten de nodige eerste hulpmiddelen aanwezig zijn op de verschillende werkposten van de onderneming. (art. 178, vierde lid)

De onschendbaarheid van de woning (art. 10 van de Grondwet) kan hier wel voor problemen zorgen voor de werkgever. Er zal echter geen schending van de woning zijn wanneer de betrokkene/bewoner ermee instemt dat de werkgever de woning binnen gaat. (cf. infra 13. Wet betreffende de arbeidsinspectie) Hierover kunnen best duidelijke afspraken gemaakt worden in de arbeidsovereenkomst.

#### 10. Wet betreffende sluiting van ondernemingen

Voor de toepassing van de wet van 28 juni 1966 betreffende de schadeloosstelling van de werknemers die ontslagen worden bij sluiting van ondernemingen wordt als werknemer beschouwd "degene die tewerkgesteld is krachtens een arbeidsovereenkomst of een leerovereenkomst". (art. 2, derde lid)

Dat de huisarbeiders hieronder vallen werd bevestigd in een vonnis van de Arbeidsrechtbank te Antwerpen van 22 mei 1975. (184)

#### 11. Wetten betreffende overlegorganen

De huisarbeiders worden meegeteld voor de berekening van het vereiste aantal werknemers om een ondernemingsraad en/of een comité voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen op te richten, aangezien het werknemers zijn die ingeschreven worden in het personeelsregister. Werknemers zijn in deze wetten : "personen die tewerkgesteld zijn krachtens een arbeidsovereenkomst of een leerovereenkomst". (185)

De huisarbeiders kunnen echter niet als afgevaardigde van het personeel verkozen worden (186) en zij zijn zelf ook niet kiesgerechtigd (187).

Jacqmain stelt terecht, dat deze regeling incoherent en onlogisch is. De huisarbeiders stellen immers ook belang in de beslissingen van de ondernemingsraad en het comité voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen. (188) Ook de werknemersorganisaties in de Nationale Arbeidsraad menen dat de huisarbeiders kiesrecht zouden moeten hebben en verkiesbaar zouden moeten zijn. (189) De werkgeversorganisaties in de Nationale Arbeidsraad zijn het hiermee niet eens. Zij onderstrepen de specifieke aard van de arbeidsovereenkomst voor huisarbeiders en menen dat de huisarbeiders niet kunnen worden gelijkgesteld met de gewone werknemers. Bijgevolg kan de wetgeving betreffende de ondernemingsraden en de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen niet op hen van toepassing zijn. (190)

Het zou wenselijk zijn dat de overlegorganen in de toekomst meer aandacht zouden besteden aan de huisarbeiders. De ondernemingsraad zou er bijvoorbeeld kunnen op aandringen, in het kader van de jaarlijkse inlichtingen over de structuur van de tewerkstelling, ingelicht te worden door het onderne-

---

(184) Arbrb. Antwerpen, 22 mei 1975, *J.T.T.*, 1975, 285.

(185) Art. 14, § 1, 2° Wet 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven; art. 1, § 4, b, (1), 2° Wet 10 juni 1952 betreffende de gezondheid en de veiligheid van de werknemers, alsmede de salubriteit van het werk en van de werkplaatsen; art. 4, § 1 K.B. 18 oktober 1990 betreffende de ondernemingsraden en de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen, *B.S.*, 31 oktober 1990, err. 20 november 1990.

(186) Art. 19, 2° Wet 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven en art. 1, § 4, b-bis, 2° Wet 10 juni 1952 betreffende de gezondheid en de veiligheid van de werknemers, alsmede de salubriteit van het werk en van de werkplaatsen.

(187) Art. 13 K.B. 18 oktober 1990 betreffende de ondernemingsraden en de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen, *B.S.*, 31 oktober 1990, err. 20 november 1990.

(188) JACQMAIN, J., "Le travail à domicile : un malentendu juridique ?", *Soc. Kron.*, 1985, 106.

(189) N.A.R. - C.38-D.85-13. van 26 maart 1985. Idem VOGEL-POLSKY, E. en PELES-BODSON, S., *Droit social et nouvelles technologies*, Brussel, Services de Programmation de la Politique Scientifique, 1987, 109; RAAD VAN EUROPA, *The protection of persons working at home*, Strasbourg, Council of Europe Publications and Documents Division, 1989, 67.

(190) N.A.R. - B.-D.90-105., p. 36.

mingshoofd over het aantal huisarbeiders (191). Bij de invoering van huisarbeid moet de ondernemingsraad over dit project worden voorgelicht, aangezien hij zijn advies moet kunnen uitbrengen over de maatregelen die de arbeidsorganisatie, de arbeidsvoorwaarden en het rendement van de onderneming zouden kunnen wijzigen (192).

## 12. Wet betreffende collectieve arbeidsovereenkomsten en paritaire comités.

De huisarbeiders vallen ook onder de toepassing van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités. Die wet is immers van toepassing op de werknemers en op de werkgevers alsook op de organisaties. (art. 2, § 1, eerste lid)

Krachtens artikel 35 van de wet van 5 december 1968 kan de Koning op eigen initiatief of op verzoek van een of meer organisaties paritaire comités van werkgevers en werknemers oprichten. Hij bepaalt welke personen, welke bedrijfstak of ondernemingen en welk gebied tot het ressort van elk comité behoren. Tot nog toe werd geen speciaal Paritair Comité voor de huisarbeiders en hun werkgevers opgericht. (193)

Bepaalde Paritaire Comités voor werklieden hebben wel specifieke bepalingen voor huisarbeiders opgenomen in collectieve arbeidsovereenkomsten (194), onder meer betreffende de lonen (195), de eindejaarspremie (196), de vergoeding van de kosten voor materialen, verwarming, verlichting, afschrijving enz. (197), het inleveren en het afhalen van het werk (198), de minimum hoeveelheid werk (199),

- 
- (191) Zie art. 5 CAO nr. 9 van 9 maart 1972, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, houdende ordening van de in de Nationale Arbeidsraad gesloten nationale akkoorden en collectieve arbeidsovereenkomsten betreffende de ondernemingsraden, algemeen verbindend verklaard bij K.B. 12 september 1972, *B.S.*, 25 november 1972.
  - (192) Zie art. 10 CAO nr. 9 van 9 maart 1972, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, houdende ordening van de in de Nationale Arbeidsraad gesloten nationale akkoorden en collectieve arbeidsovereenkomsten betreffende de ondernemingsraden, algemeen verbindend verklaard bij K.B. 12 september 1972, *B.S.*, 25 november 1972.
  - (193) Tijdens de parlementaire voorbereiding van de wet van 5 december 1968 werd gesteld dat de Koning een paritair comité voor de huisarbeid kon oprichten of dat de huisarbeiders konden ressorteren onder hetzelfde paritair comité als de werklieden van een bepaalde bedrijfstak. Daarom was het behoud van het Nationaal Comité voor de huisarbeid overbodig en de desbetreffende bepalingen uit de Wet tot vaststelling van het statuut van het Nationaal Comité voor de huisarbeid werden dan ook opgeheven door artikel 68, 3° van de wet van 5 december 1968, cf. supra. (M.v.T., *Gedr. St.*, Senaat, 1966-67, nr. 148, 44 en 66-67.)  
Zie JACQUAIN, J., "Le travail à domicile : un malentendu juridique ?", *Soc. Kron.*, 1985, 106.
  - (194) Bron : VEV-databank (bijgewerkt tot 30 maart 1993).
  - (195) Bijvoorbeeld art. 6-8 CAO 12 juni 1991 betreffende de lonen en arbeidsvoorwaarden, gesloten in het P.C. nr. 107 voor de meester-kleermakers, de kleermaaksters en naaisters, algemeen verbindend verklaard bij K.B. 23 september 1992, *B.S.*, 31 december 1992, 27703; art. 16 CAO 19 april 1991 tot vaststelling van de arbeidsvoorwaarden, gesloten in het P.C. nr. 109 voor het kleding- en confectiebedrijf, algemeen verbindend verklaard bij K.B. 25 november 1991, *B.S.*, 20 december 1991; art. 6 CAO 6 maart 1989 houdende de vaststelling van een algemeen sectorieel akkoord 1989-90, gesloten in het P.C. nr. 122 voor de vlasbereiding, algemeen verbindend verklaard bij K.B. 14 augustus 1989, *B.S.*, 12 september 1989, 15602 (deze CAO hield op van kracht te zijn op 1 januari 1991); art. 10-12 CAO 6 juni 1989 tot vaststelling van de arbeidsvoorwaarden van de werklieden en werksters, gesloten in het Paritair Subcomité nr. 128.02 voor de schoeiselindustrie, de laarzenmakers en de maatwerkers, algemeen verbindend verklaard bij K.B. 7 mei 1990, *B.S.*, 2 juni 1990, 11462; art. 5 CAO 30 april 1991 tot vaststelling van de arbeidsvoorwaarden van de werklieden en werksters, gesloten in het Paritair Subcomité voor het marokijnwerk, algemeen verbindend verklaard bij K.B. 17 juli 1991, *B.S.*, 8 november 1991, 25109; art. 4-5 CAO 13 mei 1991 betreffende de arbeidsvoorwaarden van de werklieden en werksters die zijn tewerkgesteld in de ondernemingen van de orthopedische schoeisel, algemeen verbindend verklaard bij K.B. 12 december 1991, *B.S.*, 28 januari 1992, 1722; art. 9-10 CAO 28 oktober 1974 betreffende de vaststelling van de arbeidsvoorwaarden van de werklieden en werksters, gesloten in het P.C. nr. 147 voor de wapensmederij met de hand, algemeen verbindend verklaard bij K.B. 24 januari 1975, *B.S.*, 29 mei 1975, 6775.
  - (196) Art. 21 CAO 6 juni 1989 tot vaststelling van de arbeidsvoorwaarden van de werklieden en werksters gesloten in het Paritair Subcomité nr. 128.02 voor de schoeiselindustrie, de laarzenmakers en de maatwerkers, algemeen verbindend verklaard bij K.B. 7 mei 1990, *B.S.*, 2 juni 1990, 11462; art. 22 CAO 30 april 1991 tot vaststelling van de arbeidsvoorwaarden van de werklieden en werksters, gesloten in het Paritair Subcomité voor het marokijnwerk, algemeen verbindend verklaard bij K.B. 17 juli 1991, *B.S.*, 8 november 1991, 25109; art. 8 CAO 13 mei 1991 betreffende de arbeidsvoorwaarden van de werklieden en werksters die zijn tewerkgesteld in de ondernemingen van de orthopedische schoeisel, algemeen verbindend verklaard bij K.B. 12 december 1991, *B.S.*, 28 januari 1992, 1722.
  - (197) Bijvoorbeeld art. 7-8 CAO 12 juni 1991 betreffende de lonen en arbeidsvoorwaarden, gesloten in het P.C. nr. 107 voor de meester-kleermakers, de kleermaaksters en naaisters, algemeen verbindend verklaard bij K.B. 23 september 1992, *B.S.*, 31 december 1992, 27703; art. 16 CAO 19 april 1991 tot vaststelling van de

de overplaatsing van huisarbeid naar fabrieksarbeid (200), de bestaanszekerheidsvergoeding bij werkloosheid (201), de opzegging van de arbeidsovereenkomst (202) en het verbod van thuiswerk (203).

Om te weten of een collectieve arbeidsovereenkomst van toepassing is op de huisarbeiders moet men het toepassingsgebied ervan bekijken. (204) Hierna zullen we enkele belangrijke collectieve arbeidsovereenkomsten van de Nationale Arbeidsraad onder de loep nemen.

- 
- arbeidsvoorwaarden, gesloten in het P.C. nr. 109 voor het kleding- en confectiebedrijf, algemeen verbindend verklaard bij K.B. 25 november 1991, *B.S.*, 20 december 1991; art. 24 CAO 6 juni 1989 tot vaststelling van de arbeidsvoorwaarden van de werklieden en werksters gesloten in het Paritair Subcomité nr. 128.02 voor de schoeiselindustrie, de laarzenmakers en de maatwerkers, algemeen verbindend verklaard bij K.B. 7 mei 1990, *B.S.*, 2 juni 1990, 11462; art. 11 CAO 13 mei 1991 betreffende de arbeidsvoorwaarden van de werklieden en werksters die zijn tewerkgesteld in de ondernemingen van de orthopedische schoeisel, algemeen verbindend verklaard bij K.B. 12 december 1991, *B.S.*, 28 januari 1992, 1722.
- (198) Art. 12 van de CAO van 6 juni 1989 tot vaststelling van de arbeidsvoorwaarden van de werklieden en werksters gesloten in het Paritair Subcomité nr. 128.02 voor de schoeiselindustrie, de laarzenmakers en de maatwerkers, algemeen verbindend verklaard bij K.B. 7 mei 1990, *B.S.*, 2 juni 1990, 11462, bepaalt: "De werkgever houdt de huisarbeider bij het inleveren of het afhalen van het werk zo weinig mogelijk op. Deze laatste biedt zich stipt op het vastgestelde uur aan. De wachttijd mag niet langer zijn dan vijfenveertig minuten. Eens deze grens overschreden, ontvangt de huisarbeider het bedongen loon dat met zijn kwalificatie overeenstemt, voor de tijd welke deze vijfenveertig minuten overschrijdt".
- (199) Art. 33 CAO 7 november 1977 betreffende de bestaanszekerheid van de werklieden en werksters die zijn tewerkgesteld in de ondernemingen van de schoeiselindustrie, de laarzenmakers en de maatwerkers, algemeen verbindend verklaard bij K.B. 16 mei 1978, *B.S.*, 3 mei 1979, 5255.
- (200) Art. 38 CAO 7 november 1977 betreffende de bestaanszekerheid van de werklieden en werksters die zijn tewerkgesteld in de ondernemingen van de schoeiselindustrie, de laarzenmakers en de maatwerkers, algemeen verbindend verklaard bij K.B. 16 mei 1978, *B.S.*, 3 mei 1979, 5255.
- (201) Art. 29-34, 36-37 en 54-55 CAO 7 november 1977 betreffende de bestaanszekerheid van de werklieden en werksters die zijn tewerkgesteld in de ondernemingen van de schoeiselindustrie, de laarzenmakers en de maatwerkers, algemeen verbindend verklaard bij K.B. 16 mei 1978, *B.S.*, 3 mei 1979, 5255 (gewijzigd door de CAO van 24 februari 1987 betreffende de bevordering van de werkgelegenheid voor de jaren 1987-1988, algemeen verbindend verklaard bij K.B. 10 december 1987, *B.S.*, 8 januari 1988, 172); art. 11-18 CAO 30 april 1991 tot vaststelling van de arbeidsvoorwaarden van de werklieden en werksters, gesloten in het Paritair Subcomité voor het marokijnwerk, algemeen verbindend verklaard bij K.B. 17 juli 1991, *B.S.*, 8 november 1991, 25109; art. 16-17 CAO 6 mei 1982 betreffende de bestaanszekerheid van de werklieden en werksters, gesloten in het Paritair Subcomité voor de orthopedische schoeisel, algemeen verbindend verklaard bij K.B. 4 augustus 1982, *B.S.*, 26 oktober 1982, 12504.
- (202) Art. 25-29 CAO 6 juni 1989 tot vaststelling van de arbeidsvoorwaarden van de werklieden en werksters gesloten in het Paritair Subcomité nr. 128.02 voor de schoeiselindustrie, de laarzenmakers en de maatwerkers, algemeen verbindend verklaard bij K.B. 7 mei 1990, *B.S.*, 2 juni 1990, 11462; art. 12-16 CAO 13 mei 1991 betreffende de arbeidsvoorwaarden van de werklieden en werksters die zijn tewerkgesteld in de ondernemingen van de orthopedische schoeisel, algemeen verbindend verklaard bij K.B. 12 december 1991, *B.S.*, 28 januari 1992, 1722.
- (203) Art. 5 van de CAO van 14 mei 1980 tot vaststelling van de arbeidsvoorwaarden, gesloten in het P.C. nr. 130 voor het drukkerij-, grafische kunst- en dagbladbedrijf (uitgezonderd de Belgische dagbladen), algemeen verbindend verklaard bij K.B. 30 januari 1981, *B.S.*, 24 maart 1981, 3479, bepaalt: "Het is niet toegelaten een van de functies te laten uitvoeren buiten de onderneming welke als arbeidsplaats wordt beschouwd (*verbod van thuiswerk*) zonder afbreuk te doen aan de bestaande toestanden op het ogenblik dat onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten".
- (204) B.v. de CAO van 18 februari 1985 inzake onderbreking van de beroepsloopbaan (algemeen verbindend verklaard bij K.B. 2 augustus 1985, *B.S.*, 25 oktober 1985, 15732), gesloten in het P.C. nr. 109 voor het kleding- en confectiebedrijf is van toepassing op "de werkgevers die ressorteren onder het Paritair Comité voor het kleding- en confectiebedrijf en op de door hen tewerkgestelde werknemers, *met inbegrip van de thuisarbeiders(sters)*, maar met uitsluiting van de leerlingen en stagiaires"; de CAO van 19 april 1991 tot vaststelling van de arbeidsvoorwaarden, gesloten in het P.C. nr. 109 voor het kleding- en confectiebedrijf (algemeen verbindend verklaard bij K.B. 25 november 1991, *B.S.*, 20 december 1991), is van toepassing op de werklieden en werksters *met inbegrip van de huisarbeiders(sters)*; de CAO van 19 maart 1991 betreffende de loon- en arbeidsvoorwaarden (algemeen verbindend verklaard bij K.B. 19 juni 1992, *B.S.*, 3 september 1992, 19274) gesloten in het P.C. nr. 126 voor de stoffering en de houtbewerking is van toepassing op de werkgevers en de werklieden die verbonden zijn door een overeenkomst geregeld bij de wet betreffende de arbeidsovereenkomsten of *door een arbeidsovereenkomst voor thuisarbeiders*; de CAO van 6 juni 1989 tot vaststelling van de arbeidsvoorwaarden van de werklieden en werksters (algemeen verbindend verklaard bij K.B. 7 mei 1990, *B.S.*, 2 juni 1990, 11462) gesloten in het Paritair Subcomité nr. 128.02 voor de schoeiselindustrie, de laarzenmakers en de maatwerkers is van toepassing op de werklieden, de werksters *en op de huisarbeiders en -arbeidsters*; de CAO van 7 november 1977 betreffende de bestaanszekerheid van de werklieden en werksters die zijn tewerkgesteld in de ondernemingen van de schoeiselindustrie, de laarzenmakers en de maatwerkers (algemeen verbindend verklaard bij K.B. 16 mei 1978, *B.S.*, 3 mei 1979, 5255) is van toepassing op de werklieden en werksters, *evenals op de huisarbeiders en -arbeidsters*; de CAO van 13 mei 1991 betreffende de bestaanszekerheid van de werklieden en werksters, gesloten in het Paritair Subcomité voor de orthopedische schoeisel (algemeen verbindend verklaard bij K.B. 12 december 1991, *B.S.*, 28 januari 1992, 1722) is van toepassing op de werklieden en werksters, *evenals op de huisarbeiders en arbeidsters*; de CAO van 6 mei 1982 betreffende

De collectieve arbeidsovereenkomst nr. 43 van 2 mei 1988, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, betreffende de waarborg van een *gemiddeld minimum maandinkomen* (205) is van toepassing op de werknemers van 21 jaar of ouder die normale voltijdse arbeidsprestaties verrichten krachtens een arbeidsovereenkomst alsmede op hun werkgevers. Deze collectieve arbeidsovereenkomst kan worden toegepast op de huisarbeiders die verbonden zijn door een arbeidsovereenkomst. We kunnen hier echter opnieuw stoten op het probleem van de arbeidsduur. (cf. supra Hoofdstuk II., III., 2.) Om te bepalen of zij normale voltijdse arbeidsprestaties leveren, moet de wekelijkse arbeidsduur van de huisarbeiders bekeken worden. Het is mogelijk dat deze arbeidsduur duidelijk werd afgesproken. Anders kan men zich baseren op de 'job completion times', dus de tijd nodig om één stuk te maken of één taak af te werken. Men kan ook de prestaties van de huisarbeiders vergelijken met de prestaties van de werknemers die eenzelfde taak verrichten (b.v. in de fabriek) en met tijdloon bezoldigd worden. (206)

De collectieve arbeidsovereenkomst nr. 50 van 29 oktober 1991, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, betreffende de waarborg van een *gemiddeld minimum maandinkomen voor werknemers onder de 21 jaar* (207), is van toepassing op de werknemers onder de 21 jaar die normale voltijdse arbeidsprestaties verrichten krachtens een arbeidsovereenkomst alsmede op hun werkgevers, in de sectoren of activiteiten die onder geen Paritair Comité ressorteren of die ressorteren onder een Paritair Comité dat niet is samengesteld en in de sectoren waarvoor het Paritair Comité geen minima of lonen voor de werknemers onder de 21 jaar heeft vastgesteld. (art. 1) Normaal zou ook deze collectieve arbeidsovereenkomst van toepassing kunnen zijn op de huisarbeiders verbonden door een arbeidsovereenkomst. Maar in de commentaar bij artikel 1 wordt gesteld dat het begrip 'arbeidsovereenkomst' moet worden opgevat volgens de betekenis die eraan is gegeven in de memorie van toelichting bij het ontwerp van wet betreffende de arbeidsovereenkomsten (*Gedr. St.*, Senaat, B.Z. 1974, nr. 381/1). Hieruit kan men afleiden dat het enkel gaat om de arbeidsovereenkomst voor werklieden, bedienden, handelsvertegenwoordigers, dienstboden en studenten en niet om de arbeidsovereenkomst voor huisarbeiders. (cf. supra)

De collectieve arbeidsovereenkomst nr. 35 van 27 februari 1981, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, betreffende sommige bepalingen van het arbeidsrecht ten aanzien van de *deeltijdse arbeid* (208) is van toepassing op de werknemers die zijn gebonden door een arbeidsovereenkomst, gesloten voor deeltijdse arbeid alsmede op de werkgevers die hen tewerkstellen. Deze collectieve arbeidsovereenkomst kan in principe toegepast worden op de huisarbeiders gebonden door een arbeidsovereenkomst die deeltijds arbeiden. Bijgevolg zal de deeltijdse huisarbeider recht hebben op een gemiddeld minimum maandinkomen dat, naar rata van zijn arbeidsduur, proportioneel wordt berekend op het gemiddeld minimum maandinkomen van de voltijdse werknemer (art. 10). Toch zal de toepassing van andere artikelen van deze collectieve arbeidsovereenkomst niet eenvoudig of zelfs onmogelijk zijn, bijvoorbeeld artikel 2 (deeltijdse arbeidsregeling, uurrooster) en artikel 3 (veranderlijk uurrooster) waarin verwezen wordt naar artikel 11 bis van de WAO.

---

de arbeidsvoorwaarden van de werklieden en werksters die zijn tewerkgesteld in de ondernemingen van de orthopedische schoeisel (algemeen verbindend verklaard bij K.B. 11 augustus 1983, *B.S.*, 9 september 1983, 11330) is van toepassing op de werklieden, de werksters en op de huisarbeiders en -arbeidsters; de CAO van 28 oktober 1974 betreffende de vaststelling van de arbeidsvoorwaarden van de werklieden en werksters, gesloten in het P.C. nr. 147 voor de wapensmederij met de hand (algemeen verbindend verklaard bij K.B. 24 januari 1975, *B.S.*, 29 mei 1975, 6775) is van toepassing op de werkgevers en op de werklieden die in de werkplaats *of thuis werken*.

- (205) Nationale Arbeidsraad, CAO nr. 43 van 2 mei 1988 houdende wijziging en coördinatie van de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 21 van 15 mei 1975 en nr. 23 van 25 juli 1975 betreffende de waarborg van een gemiddeld minimum maandinkomen, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 29 juli 1988, *B.S.*, 26 augustus 1988.
- (206) Zie de commentaar bij artikel 1 van de CAO nr. 43 van 2 mei 1988 houdende wijziging en coördinatie van de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 21 van 15 mei 1975 en nr. 23 van 25 juli 1975 betreffende de waarborg van een gemiddeld minimum maandinkomen, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 29 juli 1988, *B.S.*, 26 augustus 1988. Zie ook het opgeheven artikel 18 van het K.B. van 5 april 1952 tot ordening der wetten houdende regeling van de huisarbeid op gebied van lonen en hygiëne, *B.S.*, 25 april 1952, 3178.
- (207) Algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 17 december 1991, *B.S.*, 10 januari 1992.
- (208) Algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 21 september 1981, *B.S.*, 6 oktober 1981, err. 4 december 1981.

De collectieve arbeidsovereenkomst nr. 22 van 26 juni 1975, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, betreffende *het onthaal* en de aanpassing van de werknemers in de onderneming (209) is van toepassing op de werknemers die krachtens een arbeidsovereenkomst voor werklieden, een arbeidsovereenkomst voor bedienden of een leerovereenkomst zijn tewerkgesteld alsmede op hun werkgevers. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is dus enkel van toepassing op de huisarbeiders wanneer men de stelling verdedigt dat de WAO op hen van toepassing is en dat ze, naargelang van de aard van het werk, verbonden zijn door een arbeidsovereenkomst voor werklieden of bedienden. Wanneer men de stelling volgt van het Hof van Cassatie in zijn arrest van 30 november 1992 (210), namelijk dat de WAO niet toepasselijk is op de huisarbeiders, dan kunnen zij niet genieten van deze regeling.

De collectieve arbeidsovereenkomst nr. 12bis van 26 februari 1979, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, tot aanpassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 12 van 28 juni 1973 betreffende het toekennen van een *gewaarborgd maandloon* aan de werklieden in geval van arbeidsongeschiktheid ingevolge ziekte, ongeval van gemeen recht, arbeidsongeval of beroepsziekte, aan de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, is van toepassing op de werklieden en op hun werkgevers, die door een arbeidsovereenkomst zijn verbonden. De commentaar bij artikel 2 verduidelijkt dat deze collectieve arbeidsovereenkomst enkel de werknemers beoogt die verbonden zijn door een arbeidsovereenkomst voor werklieden zoals bedoeld in artikel 2 van de wet van 3 juli 1978. Ook deze collectieve arbeidsovereenkomst is dus enkel van toepassing op de huisarbeiders-werklieden wanneer men de stelling verdedigt dat de WAO op hen van toepassing is.

Hetzelfde geldt voor de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 13bis van 26 februari 1979, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, tot aanpassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 13 van 28 juni 1973 betreffende het toekennen van een *gewaarborgd maandloon* aan sommige bedienden in geval van arbeidsongeschiktheid ingevolge ziekte, ongeval van gemeen recht, arbeidsongeval of beroepsziekte, aan de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten. De commentaar bij artikel 2 stelt dat deze collectieve arbeidsovereenkomst het geval regelt van de speciale categorieën bedienden bedoeld bij de artikelen 71 en 72 van de wet van 3 juli 1978, die geen *gewaarborgd maandloon* ontvangen in geval van arbeidsongeschiktheid.

De collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, tot invoering van een regeling van aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werknemers indien zij worden ontslagen (*conventioneel brugpensioen*) beperkt haar toepassingsgebied tot de werknemers die zijn tewerkgesteld krachtens een arbeidsovereenkomst voor bedienden of voor werklieden en tot de werkgevers die hen tewerkstellen (art. 2). De huisarbeiders zullen enkel kunnen genieten van de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst wanneer men de stelling verdedigt dat de WAO op hen van toepassing is. (211)

Voor de toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 32bis van 7 juni 1985, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, betreffende het behoud van de rechten van de werknemers bij wijziging van werkgever ingevolge de *overgang van ondernemingen* krachtens overeenkomst en tot regeling van de rechten van de werknemers die overgenomen worden bij overname van activa na faillissement of gerechtelijk akkoord door boedelafstand, moet worden verstaan onder werknemers: "de personen die krachtens een arbeidsovereenkomst of een leerovereenkomst arbeid verrichten" (art. 2, 1°). In de commentaar bij dit artikel wordt gesteld dat het begrip arbeidsovereenkomst dient begrepen te worden in de zin van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten. Voor de toepassing van hoofdstuk II van deze collectieve arbeidsovereenkomst ('De rechten van de werknemers bij wijziging van werkgever ingevolge de overgang van ondernemingen krachtens overeenkomst') worden echter gelijkgesteld met werknemers: "de personen die, anders dan krachtens een arbeidsovereenkomst, arbeid verrichten onder het gezag van een ander persoon" (art. 3, 1°). De huisarbeiders die arbeiden onder gezag vallen dus zeker onder de toepassing van hoofdstuk II.

---

(209) Algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 9 september 1975, *B.S.*, 10 oktober 1975.

(210) Cass., 30 november 1992, *R.W.*, 1992-93, 851, *T.S.R.*, 1993, 11.

(211) De Minister van Tewerkstelling en Arbeid antwoordde in 1979, op een vraag van de heer Decoster, dat de huisarbeiders geen aanspraak kunnen maken op het conventioneel brugpensioen. (*Vr. en Antw.*, Senaat, 1979-80, 18 december 1979, 492 (Vr. nr. 24 DECOSTER))

De werknemersorganisaties in de Nationale Arbeidsraad pleiten ervoor de in de Nationale Arbeidsraad gesloten collectieve arbeidsovereenkomsten zo aan te passen, dat ze toegepast kunnen worden op de huisarbeiders. (212) De werkgeversorganisaties vinden het echter niet opportuun de bestaande collectieve arbeidsovereenkomsten in vraag te stellen. Zij zijn wel bereid om voor de toekomstige collectieve arbeidsovereenkomsten te onderzoeken of deze al dan niet van toepassing moeten zijn op de huisarbeiders. (213)

### 13. Wet betreffende de arbeidsinspectie

Krachtens de wet van 16 november 1972 betreffende de arbeidsinspectie (214) houden de sociale inspecteurs toezicht op de naleving van deze wet en de uitvoeringsbesluiten ervan. (art. 1, laatste lid) Onder werknemers wordt verstaan : "de personen die krachtens een arbeidsovereenkomst arbeid verrichten onder het gezag van een ander persoon en degenen die daarmee gelijkgesteld worden". (art. 2, 1°) Werkplaatsen zijn "alle plaatsen waar werkzaamheden verricht worden die aan het toezicht van de sociale inspecteurs onderworpen zijn of waar personen tewerkgesteld zijn die onderworpen zijn aan de bepalingen van de wetgevingen waarop zij toezicht uitoefenen, en ondermeer de ondernemingen, gedeelten van ondernemingen, inrichtingen, gedeelten van inrichtingen, gebouwen, lokalen, plaatsen gelegen binnen het gebied van de ondernemingen, werven en werken buiten de ondernemingen". (art. 2, 10°)

De sociale inspecteurs, voorzien van behoorlijke legitimatiebewijzen, mogen bij de uitoefening van hun opdracht op elk ogenblik van de dag of van de nacht, zonder voorafgaande verwittiging, vrij binnen gaan in alle werkplaatsen of andere plaatsen die aan hun toezicht onderworpen zijn of waarvan zij redelijkerwijze kunnen vermoeden dat daar personen tewerkgesteld zijn die onderworpen zijn aan de bepalingen van de wetgevingen waarop zij toezicht uitoefenen. Tot de bewoonde lokalen hebben zij evenwel enkel toegang wanneer de rechter in de politierechtbank daartoe vooraf toestemming heeft verleend. (art. 4, 1°)

De sociale inspecteurs mogen dus in principe vrij binnengaan in de werkplaatsen waar de huisarbeiders tewerkgesteld zijn. Wanneer het echter gaat om bewoonde lokalen, moeten ze daartoe vooraf de toestemming vragen van de rechter in de politierechtbank. (215)

Artikel 10 van de Grondwet bepaalt immers : "De woning is onschendbaar; geen huiszoeking kan plaatshebben dan in de gevallen die de wet bepaalt en in de vorm die zij voorschrijft". Het principe van de onschendbaarheid van de woning streeft ernaar het privéleven in het eigen huis veilig te stellen. (216) De woning omvat alle plaatsen die dienen tot de feitelijke huisvesting van een persoon, van zijn familie of personeel. De woning behelst niet alleen de eigenlijke woon- en slaapvertrekken maar ook al de plaatsen waar de verschillende aspecten van het privaat leven en zelfs van de beroepsbezigheden zich kunnen ontwikkelen en die onder de term 'aanhorigheden van de woning' kunnen worden samengevat. (217) Aantasting van de onschendbaarheid van de woning, valt onder toepassing van het Strafwetboek (218).

---

(212) N.A.R. - C.38-D.85-13. van 26 maart 1985 en N.A.R. - B.-D.90-105., p. 36.

(213) N.A.R. - B.-D.90-105., p. 37.

(214) B.S., 8 december 1972, volledig vervangen door de programmawet van 22 december 1989, B.S., 30 december 1989.

(215) In het inmiddels opgeheven art. 25 van het K.B. van 5 april 1952 tot ordening der wetten houdende regeling van de huisarbeid op gebied van lonen en hygiëne, werd betreffende de ambtenaren belast met het toezicht het volgende bepaald : "Zij hebben vrije toegang tot de lokalen waarin de huisarbeiders hun uitgevoerd werk afleveren en hun bezoldiging ontvangen. Voor het volbrengen van hun door deze wet voorziene opdrachten, hebben zij toegang tot alle gebouwen of installaties waar huisarbeid wordt uitgeoefend".

(216) Zie MAST, A., *Overzicht van het Belgisch grondwettelijk recht*, Gent, Story, 1981, nr. 469; VANDEPLAS, A., "Huiszoeking in een flatgebouw" (noot onder Cass., 14 januari 1987), *R.W.*, 1986-87, k. 2784-2785.

(217) VIAENE, L., *Huiszoeking en beslag in strafzaken*, A.P.R., 1962, nr. 36-37; MAST, A., *Overzicht van het Belgisch grondwettelijk recht*, Gent, Story, 1981, nr. 469; HUYBRECHTS, L., "Huiszoeking en de weg naar de voordeur" (noot onder Corr. Turnhout, 20 maart 1989), *R.W.*, 1989-90, 722 (Deze auteur stelt : "Is een plaats waar werknemers tewerkgesteld zijn niet per se een semi-publieke plaats ? Niet noodzakelijk. Zelfs wanneer zich daar beroepsbezigheden ontwikkelen, blijft een woning onschendbaar.").

(218) Zie art. 148 en 439-442 Sw.

De onschendbaarheid van de woning is echter geen absoluut begrip. Er is geen schending van de woning wanneer de betrokkene/bewoner met de huiszoeking instemt. (219) De toestemming moet vrijwillig en met kennis van zaken gegeven worden. Zij moet ondubbelzinnig zijn en moet met betrekking tot een bepaald geval gegeven worden. Er kan stilzwijgende toestemming zijn. (220)

Bovendien mag de wetgever op grond van artikel 10 van de Grondwet uitzonderingen stellen op het principe van de onschendbaarheid van de woning. Dit is bijvoorbeeld gebeurd in artikel 4, 1° van de wet van 16 november 1972 betreffende de arbeidsinspectie. (221)

Een huiszoeking die niet aan de wettelijke voorwaarden voldoet is nietig. (222)

### Hoofdstuk III. Besluiten

#### I. Flexibiliteit voor de onderneming

Uit wat voorafgaat kunnen we het volgende besluiten.

Vooralsnog ontbreekt in België een wettelijke begripsomschrijving van huisarbeid. De arbeidsovereenkomst voor huisarbeiders kan omschreven worden als de overeenkomst waarbij een werknemer, de huisarbeider, zich verbindt tegen loon, onder gezag van een werkgever arbeid te verrichten, op een plaats die niet door de werkgever is aangewezen, meestal in of nabij de woning van de huisarbeider.

De onderneming kan huisarbeid laten verricht door een **huisarbeider-werknemer** verbonden door een arbeidsovereenkomst voor huisarbeiders maar ook door een **zelfstandige**, bijvoorbeeld met een aanneemingsovereenkomst. Het criterium van onderscheid tussen beiden, dat in de praktijk ook de meeste problemen oplevert, is het al of niet aanwezig zijn van een band van ondergeschiktheid.

Wanneer een arbeidsovereenkomst wordt gesloten met de huisarbeider, moet dit niet noodzakelijk een **arbeidsovereenkomst** voor onbepaalde tijd zijn, het kan ook een arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk zijn of een vervangingsovereenkomst.

De huisarbeider kan **handarbeid of hoofdarbeid** verrichten. Naast de traditionele industriële huisarbeid is er inderdaad ook huisarbeid in de tertiaire sector. Nieuwe technologieën, communicatiemiddelen en informatica hebben ook tele-thuiswerk mogelijk gemaakt, waarbij door de huisarbeider gewerkt wordt met een personal computer 'off-line' of met een terminal 'on-line' die verbonden is met de centrale computer van de onderneming.

Huisarbeid biedt de onderneming **flexibiliteit** inzake de organisatie van het werk. Dit kan een competitief voordeel opleveren b.v. wanneer men daardoor sneller de vraag van klanten kan beantwoorden. Huisarbeid laat de onderneming toe **kosten** te besparen onder meer dankzij lagere lonen (meestal in geval van stukloon), een hogere produktiviteit, een vermindering van de algemene kosten en de uitrustingskosten (o.a. gebouwen, machines, kantinevoorzieningen, electriciteit enz.). Verder wordt het recruteringsveld voor de werkgever enorm uitgebreid doordat de huisarbeider niet dagelijks het traject woonplaats-werk moet afleggen. Zo kan de onderneming bij een verhuis van de onderneming of van de werknemer of van diens partner, gekwalificeerde werknemers toch in dienst houden.

---

(219) Zie VIAENE, L., *Huiszoeking en beslag in strafzaken*, A.P.R., 1962, nr. 359; MAST, A., *Overzicht van het Belgisch grondwettelijk recht*, Gent, Story, 1981, nr. 469; VANDEPLAS, A., "Huiszoeking met toestemming van de huisbewoner" (noot onder Cass., 17 september 1985), *R.W.*, 1986-87, k. 1139-1140; HUYBRECHTS, L., "Huiszoeking en de weg naar de voordeur" (noot onder Corr. Turnhout, 20 maart 1989), *R.W.*, 1989-90, 723. Zie ook R.v.St., 29 maart 1966 (Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening v. Rimbout), *Arr. R.v.St.*, 1966, nr. 11739.

(220) Zie VIAENE, L., *Huiszoeking en beslag in strafzaken*, A.P.R., 1962, nr. 360-363; HUYBRECHTS, L., "Huiszoeking en de weg naar de voordeur" (noot onder Corr. Turnhout, 20 maart 1989), *R.W.*, 1989-90, 723. Cass., 5 mei 1981, *A.C.*, 1980-81, 1003, *R.W.*, 1982-83, k. 149, noot VANDEPLAS, A.; Cass., 23 februari 1983, *A.C.*, 1982-83, 806; Cass., 17 september 1985, *A.C.*, 1985-86, 57, *R.W.*, 1986-87, k. 1137.

(221) In artikel 6, eerste lid van de wet van 30 december 1950 tot regeling der diamantnijverheid (*B.S.*, 31 december 1950) wordt bepaald dat de ambtenaren die door de Koning zullen worden aangesteld om over de uitvoering van deze wet en van haar uitvoeringsbesluiten te waken, vrije toegang hebben tot de lokalen waar diamant bewerkt wordt.

(222) VIAENE, L., *Huiszoeking en beslag in strafzaken*, A.P.R., 1962, nr. 376; HUYBRECHTS, L., "Huiszoeking en de weg naar de voordeur" (noot onder Corr. Turnhout, 20 maart 1989), *R.W.*, 1989-90, 722.



Voor de onderneming kunnen er echter ook kostenverhogende factoren zijn (b.v. de uitbouw van een communicatienetwerk tussen de tele-thuiswerkers en het kantoor, de uitrusting van het kantoor thuis, training van het personeel), de controle van de werknemers zal meestal moeilijker zijn en de bedrijfsbinding kan verminderen.

Het Hof van Cassatie besliste op 30 november 1992: "Overwegende dat, hoewel een huisarbeider, die tegen loon onder het gezag van de werkgever arbeid verricht, door een arbeidsovereenkomst gebonden is, zoals te dezen door de appelrechters aanvaard, die arbeidsovereenkomst **niet geregeld is door de wet van 3 juli 1978** betreffende de arbeidsovereenkomsten; Overwegende dat de appelrechters, door te oordelen dat "(eiseres) geen aanspraak kan maken op een opzeggingsvergoeding voorzien in de wet (van 3 juli 1978)" omdat "deze wet niet toepasselijk is op de huisarbeiders", hun beslissing naar recht verantwoorden". (223)

Wanneer de WAO niet van toepassing is op de arbeidsovereenkomst voor huisarbeiders hebben de huisarbeiders geen recht op gewaarborgd loon, geen recht op een opzeggingstermijn of een opzeggingsvergoeding zoals vastgesteld in de WAO, gelden de bepalingen betreffende de proeftijd niet, gelden de vormvereisten voor bepaalde arbeidsovereenkomsten niet enz. (224) Het gemeen recht (het verbintenissenrecht zoals vastgesteld in het Burgerlijk Wetboek) zal van toepassing zijn, evenals de bepalingen van de overeenkomst gesloten tussen partijen en het arbeidsreglement.

De Arbeidswet van 16 maart 1971 is van toepassing op de huisarbeiders die in ondergeschikt verband arbeiden. Maar de bepalingen van hoofdstuk III, afdelingen I en II, betreffende de **zondagsrust** en de **arbeidsduur** zijn niet van toepassing op de werknemers verbonden door een arbeidsovereenkomst voor huisarbeiders. (art. 3, § 1, 2°)

De mannelijke huisarbeiders van 18 jaar en ouder mogen ook **nachtarbeid** verrichten. Ze vallen immers niet onder het verbod van art. 37, eerste lid van de Arbeidswet. Bovendien is nachtarbeid zonder beperking geoorloofd, voor werkneemsters van minstens 18 jaar die door een arbeidsovereenkomst voor huisarbeiders zijn verbonden. Wel moet de tijd tussen de beëindiging en de hervatting van de arbeid, wat de werkneemsters betreft, tenminste elf achtereenvolgende uren bedragen. (art. 36, § 2, eerste lid)

De huisarbeiders mogen ook op een **feestdag** worden tewerkgesteld. (225)

De huisarbeiders worden meegeteld voor de berekening van het vereiste aantal werknemers om een **ondernemingsraad** en/of een **comité** voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen op te richten, aangezien het werknemers zijn die ingeschreven worden in het personeelsregister.

De huisarbeiders kunnen echter niet als afgevaardigde van het personeel verkozen worden en zij zijn zelf ook niet kiesgerechtigd.

## II. Bescherming van de werknemer

De huisarbeider-werknemer onderscheidt zich van de andere werknemers door de plaats waar hij zijn arbeid verricht: de huisarbeider verricht zijn arbeid namelijk op een plaats die hij vrij kiest terwijl de andere werknemers verplicht zijn hun arbeid te verrichten in de werkplaats van de werkgever of op een andere plaats die hen door de werkgever is aangewezen.

De **vrije keuze** van de werknemer om huisarbeid te verrichten is erg belangrijk. Het Hof van Cassatie bevestigde een arrest van het Arbeidshof te Brussel waarin gesteld werd dat een werkgever de aard van de te verrichten arbeid en de arbeidsvoorwaarden eenzijdig en essentieel had gewijzigd, door een bediende die normaal op het advocatenkantoor werkte te verplichten tijdens de opzeggingstermijn thuis te gaan werken. Volgens het Arbeidshof is er een wezenlijk verschil tussen kantoorarbeid en thuisarbeid. (226)

---

(223) Cass., 30 november 1992, *R.W.*, 1992-93, 851, *T.S.R.*, 1993, 11.

(224) De periode waarin de werknemer als huisarbeider heeft gewerkt zal wel meegeteld worden bij het bepalen van de anciënniteit. Dit is belangrijk wanneer de werknemer op het ogenblik van de opzegging bijvoorbeeld het statuut van werkmans of bedienden heeft en wel onder de WAO valt.

(225) Art. 10, eerste lid Wet 4 januari 1974 betreffende de feestdagen.

(226) Cass., 30 december 1985, *A.C.*, 1985-86, 616, *R.W.*, 1986-87, k. 339.

Huisarbeid beantwoordt aan een **behoefte aan flexibiliteit** van sommige werknemers, gelet op hun persoonlijke omstandigheden. Voor sommige werknemers is huisarbeid de enige mogelijkheid om een (bijkomend) inkomen te verwerven (o.a. voor sommige vrouwen met jonge kinderen, personen die oudere of zieke familieleden verzorgen, oudere werknemers, gehandicapten). De huisarbeider heeft geen verkeersproblemen, heeft geen stress in de files, moet geen lange trajecten afleggen om zijn arbeidsplaats te bereiken en moet de streek niet verlaten waar hij vandaan komt of zich gevestigd heeft. Huisarbeiders genieten bovendien een grote autonomie en kunnen vrij onafhankelijk werken volgens hun eigen ritme.

Voor de werknemer vormt de beloning echter soms een probleem : wanneer het loon een (laag) stukloon is leidt dit vaak tot lange arbeidstijden en tot het inschakelen van familieleden-helpers. Tijdens drukke periodes moet ook vaak een bepaalde hoeveelheid gehaald worden binnen een korte termijn. Daarnaast worden problemen inzake gezondheid en veiligheid signaleerd, onder meer wanneer bepaalde gevaarlijke machines of produkten gebruikt worden of wanneer telewerk verricht wordt (b.v. pijn die voortvloeit uit een slechte houding, vermoeide ogen). Ook het sociaal isolement van de werknemer en de verminderde kans op promotie worden als nadelen vermeld. Sommigen stellen dat de huisarbeiders het grootste risico lopen om ontslagen te worden wanneer een onderneming genoodzaakt is het aantal werknemers te verminderen, vermits zij veel minder goed geplaatst zijn om zich dan te verdedigen.

Het Hof van Cassatie besliste op 30 november 1992 echter dat de **arbeidsovereenkomst** van een huisarbeider **niet geregeld is door de wet van 3 juli 1978** betreffende de arbeidsovereenkomsten. (227)

Wanneer de WAO niet van toepassing is op de arbeidsovereenkomst voor huisarbeiders, zoals het Hof van Cassatie besliste, dan genieten de huisarbeiders niet van de **beschermende bepalingen** van deze wet zoals de andere werknemers. Zij hebben dan geen recht op gewaarborgd loon, geen recht op een opzeggingstermijn of een opzeggingsvergoeding enz. Het gemeen recht (het verbintenissenrecht zoals vastgesteld in het Burgerlijk Wetboek) zal op de overeenkomst van toepassing zijn, evenals de bepalingen van de overeenkomst zelf en het arbeidsreglement.

De partijen kunnen in hun overeenkomst wel bepalen dat de WAO van toepassing is op hun arbeidsovereenkomst voor huisarbeiders.

### III. Toepasselijkheid van het arbeidsrecht

Zoals reeds gesteld, is er in België vooralsnog geen wettelijke begripsomschrijving van huisarbeid. In verband met huisarbeid is weinig specifieke wetgeving tot stand gekomen en bovendien werd deze wetgeving in de loop der jaren volledig opgeheven. Specifiek voor de huisarbeiders bestaat er nu geen enkele wetgeving meer.

De vraag werd onderzocht of de huisarbeiders verbonden kunnen zijn door een arbeidsovereenkomst en of de WAO op hen van toepassing is ?

Wanneer we de historische evolutie van deze wetgeving onderzoeken stellen we vast dat, als er een zekere ondergeschiktheid was, de huisarbeiders geen zelfstandigen waren maar dat ze verbonden waren door een dienstverhuringsovereenkomst, die echter niet onder het toepassingsgebied viel van de Wet van 10 maart 1900 op de arbeidsovereenkomst. Gezag, leiding en toezicht moesten immers alle drie samen aanwezig zijn, opdat er een arbeidsovereenkomst voor werklieden zou zijn. Welnu, de huisarbeider verrichte zijn arbeid niet onder het toezicht en evenmin onder de permanente leiding van zijn werkgever.

Vanaf het begin van de jaren '60 werd echter verdedigd dat enkel het gezag van belang is en dit voor alle arbeidsovereenkomsten. Leiding en toezicht zijn slechts uitingsvormen van het gezag van de werkgever.

In de rechtspraak kwam de ommekeer er met het Cassatiearrest van 26 september 1973. In dat arrest stelde het Hof van Cassatie immers het volgende : "dat het verrichten van arbeid onder het gezag van de werkgever een essentieel element is van de arbeidsovereenkomst voor huisarbeiders, zoals van elke arbeidsovereenkomst; Dat de uitoefening van gezag de bevoegdheid inhoudt om leiding te geven en toezicht te houden; dat ten aanzien van de arbeidsovereenkomst voor huisarbeiders, het gezag van de werkgever en derhalve ook diens leiding en toezicht weliswaar beperkt zijn, maar niet uitgesloten,

---

(227) Cass., 30 november 1992, *R.W.*, 1992-93, 851, *T.S.R.*, 1993, 11.

doordat de huisarbeider arbeid verricht op een plaats die niet door de werkgever is aangewezen". (228) Deze stelling werd later bevestigd in het arrest van het Hof van Cassatie van 6 november 1974 : "Hoewel de arbeidsverhouding tussen een huisarbeider en zijn werkgever niet geregeld wordt door de Wet van 10 maart 1900, is de huisarbeider die tegen loon werkt onder het gezag van de werkgever, verbonden door een arbeidsovereenkomst". (229)

Het Arbeidshof te Bergen ging in het arrest van 23 november 1979 een stap verder dan het Hof van Cassatie, door te stellen dat de professionele relaties van de huisarbeider onderworpen waren aan de wet van 10 maart 1900, terwijl het Hof van Cassatie stelde dat de arbeidsovereenkomst voor huisarbeiders verschillend was van de arbeidsovereenkomst voor werklieden en dus niet geregeld werd door de wet van 10 maart 1900. Het Arbeidshof te Bergen vond dat uit de afwezigheid van een specifieke regeling voor huisarbeid en uit de aanzienlijke versoepeling van het begrip ondergeschiktheid, mocht worden afgeleid dat de huisarbeid onder de wet van 10 maart 1900 viel (en onder de wet van 3 juli 1978 die erop volgde). Deze wetgeving, die de basiswetgeving was van de arbeid in ondergeschikt verband, was van toepassing op elke arbeidsovereenkomst voor werklieden die nergens anders gereguleerd was. (230)

In de Memorie van Toelichting bij het ontwerp van wet betreffende de arbeidsovereenkomsten (WAO van 3 juli 1978) werd echter duidelijk gesteld dat het hier om een coördinatie ging van de bepalingen van een reeks vroegere wetten en dat die coördinatie de bepalingen die de huisarbeiders betroffen niet hernam. (231) Het ontwerp putte het arbeidsovereenkomstenrecht niet uit en was van bij de aanvang beperkt in zijn omvang.

In de WAO werden de termen 'gezag, leiding en toezicht' behouden. Artikel 1 van de wet van 17 juli 1985 houdende de wijziging van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten (232) schrapt dan in de artikelen 2, 3 en 5 van de WAO telkens de woorden "leiding en toezicht". Deze wijziging kwam er op voorstel van de heren Egelmeers en Deconinck. (233) De argumenten van de heren Egelmeers en Deconinck voor het schrappen van "leiding en toezicht" waren de volgende :

- a. leiding en toezicht zijn niets anders dan een gevolg van de gezagsverhouding;
- b. ook de huisarbeiders verrichten arbeid onder gezag. Het was duidelijk hun bedoeling om ook de huisarbeiders onder het toepassingsgebied van de WAO te brengen.

De Nationale Arbeidsraad bracht op 2 juni 1981 een advies uit (Advies nr. 696) betreffende de voorstellen van wet houdende wijziging van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten. De Raad betuigde zijn instemming met het wetsvoorstel Egelmeers om in de artikelen 2, 3 en 5 van de WAO de noties 'leiding en toezicht' te schrappen. De Nationale Arbeidsraad onderstreepte evenwel dat het schrappen van deze noties geen enkele weerslag had op het statuut van de huisarbeiders, waaraan hij in een later stadium een onderzoek zou wijden. De Raad was van oordeel dat voor de huisarbeiders beschermende maatregelen moesten worden getroffen. (234)

Hoe moet het schrappen van de termen 'leiding en toezicht' in de artikelen 2, 3 en 5 van de WAO geïnterpreteerd worden ? Men kan twee interpretaties verdedigen nl. de huisarbeiders die tegen loon onder gezag van een werkgever werken vallen voortaan onder het toepassingsgebied van de WAO *ofwel* de huisarbeiders vallen niet onder het toepassingsgebied van de WAO.

**Het Hof van Cassatie besliste echter op 30 november 1992 dat de arbeidsovereenkomst voor huisarbeiders niet geregeld is door de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten. (235)**

De wet van 8 april 1965 tot instelling van de **arbeidsreglementen** is van toepassing op de huisarbeiders die onder gezag werken.

---

(228) Cass., 26 september 1973, *A.C.*, 1974, 93, *J.T.T.*, 1974, 11, met concl. O.M., *Pas.*, I, 1974, 84, *T.S.R.*, 1974, 100.

(229) Cass., 6 november 1974, *A.C.* 1975, 308, *Pas.*, I, 1975, 283, *J.T.T.* 1976, 316.

(230) Arbh. Bergen, 23 november 1979, *T.S.R.*, 1980, 438, concl. O.M.

(231) M.v.T., *Gedr. St.*, Senaat, B.Z. 1974, nr. 381/1, 1-2.

(232) *B.S.*, 31 augustus 1985.

(233) Voorstel van wet tot wijziging van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, *Gedr. St.*, Senaat, 1981-82, nr. 80/1.

(234) Advies N.A.R. nr. 696, 2 juni 1981, 4. In de Nationale Arbeidsraad werd over het statuut van de huisarbeiders gediscussieerd in 1984 en 1985, en in 1990 werd voor de tweede maal een debat over de huisarbeid gestart, maar vooralsnog hebben de discussies geen resultaat opgeleverd.

(235) Cass., 30 november 1992, *R.W.*, 1992-93, 851, *T.S.R.*, 1993, 11.

Met betrekking tot de werknemers die in de lokalen van de onderneming slechts aanwezig zijn om er grondstoffen en alle andere voorwerpen of documenten betreffende hun arbeid te nemen of om er de opbrengst van hun arbeid of enig ander document dienaangaande te brengen, wordt de vermelding in het arbeidsreglement van de aanvang en van het einde van de gewone arbeidsdag vervangen door de vermelding van dag en uur waarop de lokalen toegankelijk zijn. (art. 6, 1°, laatste lid)

Iedere huisarbeider moet, op elk ogenblik en zonder tussenpersoon, inzage kunnen nemen van het definitieve arbeidsreglement en de wijzigingen eraan, in een gemakkelijk toegankelijke plaats. De werkgever moet hem er bovendien een afschrift van geven. (art. 15, derde lid) De werkgever moet op iedere plaats waar hij werknemers tewerk stelt een afschrift van het arbeidsreglement bijhouden. Bovendien moet hij binnen acht dagen na de inwerkingtreding van het reglement en de wijzigingen ervan, een afschrift daarvan sturen naar de door de Koning aangewezen ambtenaar (arbeidsinspectie). (236)

De **Arbeidswet** van 16 maart 1971 is van toepassing op de huisarbeiders die in ondergeschikt verband arbeiden. Maar de bepalingen van hoofdstuk III, afdelingen I en II, betreffende de **zondagsrust** en de **arbeidsduur** zijn niet van toepassing op de werknemers verbonden door een arbeidsovereenkomst voor huisarbeiders. (art. 3, § 1, 2°)

De mannelijke huisarbeiders van 18 jaar en ouder mogen ook **nachtarbeid** verrichten. Ze vallen immers niet onder het verbod van art. 37, eerste lid van de Arbeidswet. Bovendien is nachtarbeid zonder beperking geoorloofd, voor werknemers van minstens 18 jaar die door een arbeidsovereenkomst voor huisarbeiders zijn verbonden. (237) Wel moet de tijd tussen de beëindiging en de hervatting van de arbeid, wat de werknemers betreft, tenminste elf achtereenvolgende uren bedragen. (art. 36, § 2, eerste lid)

Hoofdstuk IV van de Arbeidswet, betreffende de **moederschapsbescherming**, is wel van toepassing op de huisarbeiders, maar ook hier rijzen problemen. Artikel 44 bepaalt dat zwangere werknemers geen overwerk mogen verrichten in de zin van artikel 29, § 2, maar artikel 29, § 2 is niet van toepassing op de huisarbeiders.

De wet van 4 januari 1974 betreffende de **feestdagen** is eveneens van toepassing op de huisarbeiders. De werknemers mogen in principe tijdens tien feestdagen per jaar niet tewerkgesteld worden. (art. 4, eerste lid) Maar artikel 10 bepaalt dat een werknemer tijdens een feestdag mag worden tewerkgesteld, wanneer zondagsarbeid door of krachtens de Arbeidswet van 16 maart 1971 is toegestaan. Welnu, de huisarbeiders mogen 's zondags worden tewerkgesteld, dus ook op een feestdag.

Het K.B. van 28 augustus 1963 betreffende het behoud van het normaal loon van de werklieden, de dienstboden, de bedienden en de werknemers aangeworven voor de dienst op binnenschepen, voor afwezigheidsdagen ter gelegenheid van familiegebeurtenissen of voor de vervulling van staatsburgerlijke verplichtingen of van burgerlijke opdrachten, is van toepassing op de werknemers wiens arbeidsovereenkomst geregeld is door de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, of door de wet van 1 april 1936 op de arbeidsovereenkomst wegens dienst op binnenschepen en op de werkgevers die hen tewerk stellen. (art. 1)

De huisarbeiders kunnen dus enkel genieten van deze regeling, wanneer men de stelling verdedigt dat ze onder de toepassing van de WAO vallen. Wanneer men de stelling van het Hof van Cassatie in zijn arrest van 30 november 1992 (238) volgt, namelijk dat de WAO niet toepasselijk is op de huisarbeiders, dan kunnen zij niet genieten van de regeling betreffende **klein verlet**.

Afdeling 6 van de Herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen regelt de toekenning van **betaald educatief verlof** in het kader van de voortdurende vorming van de werknemers. Deze

---

(236) Art. 15, vierde en vijfde lid Wet 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen (zoals ingevoerd door art. 109 Wet 26 juni 1992 houdende sociale en diverse bepalingen, *B.S.*, 30 juni 1992, 14775).

(237) Art. 36, § 1 Arbeidswet en Art. 5, E, 2° van het K.B. van 24 december 1968 betreffende de vrouwenarbeid, *B.S.*, 31 december 1968.

(238) Cass., 30 november 1992, *R.W.*, 1992-93, 851, *T.S.R.*, 1993, 11.

afdeling is van toepassing op de werkgevers en op die werknemers met een volledige dagtaak die verbonden zijn door één of verscheidene arbeidsovereenkomsten en die een bij artikel 109 bedoelde opleiding volgen. (art. 108, § 1)

In principe vallen de huisarbeiders-werknemers onder het toepassingsgebied van deze afdeling. Maar het toepassingsgebied wordt beperkt tot die werknemers *met een volledige dagtaak*. Hier stuiten we eventueel weer op het probleem van de arbeidsduur van de huisarbeiders. De lege lata lijkt het dan ook soms moeilijk om deze wetgeving effectief op de huisarbeiders toe te passen, tenzij de arbeidsduur duidelijk werd afgesproken.

De **onderbreking van de beroepsloopbaan** wordt geregeld in afdeling 5 van de Herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen. De bepalingen van deze afdeling zijn van toepassing op de werknemers en op de werkgevers. (art. 99, eerste lid) De huisarbeiders vallen hier dus ook onder. De arbeidsovereenkomst kan volledig geschorst worden of de arbeidsprestaties kunnen verminderd worden. Bij de toepassing van deze wetgeving kan men eventueel opnieuw op het probleem van de arbeidsduur van de huisarbeiders stuiten.

De wet van 12 april 1965 betreffende de **bescherming van het loon** der werknemers is van toepassing op de huisarbeiders die in ondergeschikt verband werken.

Het koninklijk besluit nr. 5 van 23 oktober 1978 betreffende het bijhouden van **sociale documenten** is ook van toepassing op de huisarbeiders die onder gezag arbeiden. (art. 1, eerste lid) De huisarbeiders moeten bijgevolg een nummer toegewezen krijgen in het personeelsregister en de werkgever moet voor hen een individuele rekening bijhouden. (239) De werkgever die op meerdere plaatsen werknemers tewerk stelt, moet ook een speciaal personeelsregister bijhouden op elke plaats waar hij werknemers tewerk stelt, behalve op de plaats waar hij het personeelsregister bijhoudt. (240)

Artikel 20 van het koninklijk besluit van 8 augustus 1980 betreffende het bijhouden van sociale documenten bevat specifieke bepalingen "voor de werknemers die op een door hen gekozen plaats grondstoffen of gedeeltelijk afgewerkte produkten bewerken die één of meerdere handelaars hun hebben toevertrouwd en die alleen werken of gewoonlijk ten hoogste vier werknemers tewerkstellen". Op het ogenblik dat de werkgever een werkbestelling bij de werknemer doet, moet hij op de individuele rekening de volgende vermeldingen inschrijven :

- 1° de datum waarop de grondstoffen of produkten aan de werknemer bezorgd zijn;
- 2° de hoeveelheid en de aard van de stukken;
- 3° de prijs overeengekomen per eenheid;
- 4° de vergoeding overeengekomen voor de goederen die de werknemer moet leveren;
- 5° de vergoeding overeengekomen voor het gebruik van de werkplaats, van het materieel, of om gelijk welke andere reden. (art. 20, § 1, tweede lid)

De werkgever overhandigt bij elke werkbestelling aan de werknemer een afschrift van de in het tweede lid opgesomde vermeldingen. (art. 20, § 1, derde lid) Op het ogenblik dat hem de afgewerkte stukken bezorgd worden, vermeldt de werkgever de datum ervan in de individuele rekening. (art. 20, § 1, vierde lid)

Dit artikel 20 richt zich enkel tot de manuele huisarbeiders (stukwerkers) die grondstoffen of gedeeltelijk afgewerkte produkten bewerken.

Titel II van het Algemeen Reglement voor de Arbeidsbescherming (**A.R.A.B.**) houdende algemene bepalingen betreffende de arbeidshygiëne alsmede de veiligheid en de gezondheid van de arbeiders, is van toepassing op de werknemers en de werkgevers. Worden gelijkgesteld met werknemers : de personen die, anders dan krachtens een arbeidsovereenkomst, arbeid verrichten onder het gezag van een ander persoon; de leerlingen en de stagiairs. (art. 28). De huisarbeiders die onder gezag werken, vallen dus onder de toepassing van het A.R.A.B..

---

(239) Art. 3 K.B. 8 augustus 1980 betreffende het bijhouden van sociale documenten.

(240) Art. 9-10 en 12 K.B. 8 augustus 1980 betreffende het bijhouden van sociale documenten.

Voor de toepassing van de wet van 28 juni 1966 betreffende de schadeloosstelling van de werknemers die ontslagen worden bij **sluiting van ondernemingen** wordt als werknemer beschouwd "degene die tewerkgesteld is krachtens een arbeidsovereenkomst of een leerovereenkomst". (art. 2, derde lid) De huisarbeiders-werknemers vallen hieronder.

De huisarbeiders worden meegeteld voor de berekening van het vereiste aantal werknemers om een **ondernemingsraad** en/of een **comité** voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen op te richten, aangezien het werknemers zijn ingeschreven in het personeelsregister. Werknemers zijn in deze wetten: "personen die tewerkgesteld zijn krachtens een arbeidsovereenkomst of een leerovereenkomst". (241) De huisarbeiders kunnen echter niet als **afgevaardigde** van het personeel verkozen worden (242) en zij zijn zelf ook niet **kiesgerechtigd** (243).

Deze regeling is incoherent en onlogisch. De huisarbeiders stellen immers ook belang in de beslissingen van de ondernemingsraad en het comité voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen. Het zou wenselijk zijn dat de overlegorganen meer aandacht zouden besteden aan de huisarbeiders. De ondernemingsraad zou er bijvoorbeeld kunnen op aandringen, in het kader van de jaarlijkse inlichtingen over de structuur van de tewerkstelling, ingelicht te worden door het ondernemingshoofd over het aantal huisarbeiders (244).

Bij de **invoering van huisarbeid** moet de ondernemingsraad over dit project worden voorgelicht, aangezien hij zijn advies moet kunnen uitbrengen over de maatregelen die de arbeidsorganisatie, de arbeidsvoorwaarden en het rendement van de onderneming zouden kunnen wijzigen (245).

De huisarbeiders vallen ook onder de toepassing van de wet van 5 december 1968 betreffende de **collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités**. Om te weten of een collectieve arbeidsovereenkomst van toepassing is op de huisarbeiders moet men het toepassingsgebied ervan onderzoeken.

Krachtens de wet van 16 november 1972 betreffende de **arbeidsinspectie** (246) houden de sociale inspecteurs toezicht op de naleving van deze wet en de uitvoeringsbesluiten ervan. (art. 1, laatste lid) De sociale inspecteurs mogen in principe vrij binnengaan in de werkplaatsen waar de huisarbeiders tewerkgesteld zijn. Wanneer het echter gaat om bewoonde lokalen, moeten ze daartoe vooraf de toestemming vragen van de rechter in de politierechtbank. (art. 4, 1<sup>o</sup>) Artikel 10 van de Grondwet bepaalt immers: "De woning is onschendbaar; geen huiszoeking kan plaatshebben dan in de gevallen die de wet bepaalt en in de vorm die zij voorschrijft". De onschendbaarheid van de woning is echter geen absoluut begrip. Er is geen schending van de woning wanneer de betrokkene/bewoner met de huiszoeking instemt. Een huiszoeking die niet aan de wettelijke voorwaarden voldoet is nietig.

---

(241) Art. 14, § 1, 2<sup>o</sup> Wet 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven; art. 1, § 4, b, (1), 2<sup>o</sup> Wet 10 juni 1952 betreffende de gezondheid en de veiligheid van de werknemers, alsmede de salubriteit van het werk en van de werkplaatsen; art. 4, § 1 K.B. 18 oktober 1990 betreffende de ondernemingsraden en de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen, *B.S.*, 31 oktober 1990, err. 20 november 1990.

(242) Art. 19, 2<sup>o</sup> Wet 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven en art. 1, § 4, b-bis, 2<sup>o</sup> Wet 10 juni 1952 betreffende de gezondheid en de veiligheid van de werknemers, alsmede de salubriteit van het werk en van de werkplaatsen.

(243) Art. 13 K.B. 18 oktober 1990 betreffende de ondernemingsraden en de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen, *B.S.*, 31 oktober 1990, err. 20 november 1990.

(244) Zie art. 5 CAO nr. 9 van 9 maart 1972, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, houdende ordening van de in de Nationale Arbeidsraad gesloten nationale akkoorden en collectieve arbeidsovereenkomsten betreffende de ondernemingsraden, algemeen verbindend verklaard bij K.B. 12 september 1972, *B.S.*, 25 november 1972.

(245) Zie art. 10 CAO nr. 9 van 9 maart 1972, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, houdende ordening van de in de Nationale Arbeidsraad gesloten nationale akkoorden en collectieve arbeidsovereenkomsten betreffende de ondernemingsraden, algemeen verbindend verklaard bij K.B. 12 september 1972, *B.S.*, 25 november 1972.

(246) *B.S.*, 8 december 1972, volledig vervangen door de programmawet van 22 december 1989, *B.S.*, 30 december 1989.

## Voorstellen, de lege ferenda

Een wetgevend initiatief, waarbij de **WAO** uitdrukkelijk van **toepassing** zou verklaard worden op de **arbeidsovereenkomst voor huisarbeiders**, zou vanuit juridisch en sociaal oogpunt wenselijk zijn. Het is echter niet nodig een nieuwe soort arbeidsovereenkomst in te voeren, naast de arbeidsovereenkomst voor werklieden, bedienden, handelsvertegenwoordigers en dienstboden. Wat wel nodig is, is het invoeren van een Titel Vbis 'De overeenkomst voor tewerkstelling van huisarbeiders' in de WAO. Deze titel zou op gelijke voet staan met Titel VI 'De overeenkomst voor tewerkstelling van studenten'.

De volgende bepalingen zouden onder deze Titel Vbis opgenomen kunnen worden :

Art. 119bis. Deze titel regelt de tewerkstelling van huisarbeiders die tegen loon arbeid verrichten onder het gezag van een werkgever, op een plaats die niet door de werkgever is aangewezen, meestal in of nabij de woning van de huisarbeider.

Art. 119ter. Niettegenstaande elke uitdrukkelijke bepaling van de overeenkomst of bij het stilzwijgen ervan wordt de overeenkomst gesloten tussen de werkgever en de huisarbeider, welke ook de benaming zij, beschouwd als een arbeidsovereenkomst, tenzij het tegendeel wordt bewezen. Naargelang van het geval betreft het een arbeidsovereenkomst voor werklieden of een arbeidsovereenkomst voor bedienden of een arbeidsovereenkomst voor handelsvertegenwoordigers, zoals die door deze wet zijn geregeld.

Art. 119quater. De overeenkomst voor tewerkstelling van huisarbeiders welke onder de toepassing van deze titel valt, moet voor iedere huisarbeider afzonderlijk schriftelijk worden vastgesteld uiterlijk op het tijdstip waarop hij in dienst treedt.

Art. 119quinquies. Het in artikel 119quater bedoelde geschrift moet vermelden :

- 1° de identiteit van de partijen;
- 2° de plaats van de uitvoering van de overeenkomst;
- 3° de aard van het verrichte werk;
- 4° het overeengekomen loon of de wijze van berekening van het loon.

Art. 119sexies. Een afschrift van de in artikel 119quater bedoelde overeenkomst moet binnen zeven dagen, volgend op het begin van de overeenkomst, door de werkgever meegedeeld worden aan de door de Koning aangewezen ambtenaar.

Art. 119septies. Is er geen geschrift overeenkomstig de bepalingen van artikel 119quinquies of geen mededeling van een afschrift van de overeenkomst bedoeld bij artikel 119sexies, dan gelden voor deze overeenkomst uitsluitend de regels inzake de voor onbepaalde tijd gesloten arbeidsovereenkomsten. In dat geval kan de huisarbeider echter te allen tijde zonder opzegging noch vergoeding een einde maken aan de overeenkomst.

De wetgever zou, de lege ferenda, in het K.B. nr. 5 van 23 oktober 1978 betreffende het bijhouden van sociale documenten, ook kunnen bepalen dat het geschrift bedoeld in artikel 119quater van de WAO eveneens beschouwd wordt als sociaal document waarvan het bijhouden voorgeschreven is door dit besluit. Dan zouden ook de strafbepalingen vermeld in het K.B. nr. 5 van 23 oktober 1978 kunnen gelden, voor de werkgever die dit voorschrift niet naleeft. (247)

De toepassing op de huisarbeiders van een reeks bepalingen van de WAO zal ook problemen opleveren. Voor deze bepalingen zullen speciale modaliteiten voor de huisarbeiders moeten worden vastgesteld. Die kunnen ook worden opgenomen onder Titel Vbis van de WAO.

De lege ferenda, zal het waarschijnlijk moeilijk zijn om de beschermende regels van de Arbeidswet van 16 maart 1971 inzake **arbeidsduur** toch toe te passen op alle huisarbeiders. Dit zou vereisen dat voor

---

(247) Vgl. voor de overeenkomst voor een tewerkstelling van studenten : art. 6 K.B. nr. 5 van 23 oktober 1978 en K.B. 8 augustus 1980 betreffende het bijhouden van sociale documenten.

de verschillende taken opgelegd aan de huisarbeiders, de tijd bepaald wordt die nodig is om het werk af te maken (de 'job completion times'). Eens men de tijd kent die nodig is om één stuk te maken of één taak af te werken, kan men dan een maximale hoeveelheid werk vastleggen die aan de huisarbeider kan worden gegeven binnen een bepaalde periode. Voor het bepalen van de maximale hoeveelheid werk kan dan gerefereerd worden aan de maximale arbeidsduur van de gewone werknemers.

De lege ferenda, kan bepaald worden dat het verboden is huisarbeiders 's zondags te *doen* arbeiden. Een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in een paritair orgaan kan eventueel toestaan dat de werkgevers de huisarbeiders toch 's zondags *doen* arbeiden.

Ook kan bepaald worden dat het verboden is huisarbeiders **nachtarbeid** te *doen* verrichten. Een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in een paritair orgaan kan eventueel wel toestaan dat de werkgevers de huisarbeiders nachtarbeid *doen* verrichten.

Waarom zou een huisarbeider die dit *vrijwillig* kiest, niet 's zondags of 's nachts *mogen* werken? Maar hij mag er, bijvoorbeeld door de hoeveelheid werk die hij moet af hebben binnen een bepaalde termijn, niet toe gedwongen worden door de werkgever. Net zoals voor de arbeidsduur zou dit vereisen dat voor de verschillende taken opgelegd aan de huisarbeiders, de tijd bepaald wordt die nodig is om het werk af te maken (de 'job completion times'). Aan de hand van de termijn die de huisarbeider krijgt om het werk af te maken, kan dan vastgesteld worden of de werkgever de huisarbeider zondagwerk of nachtwerk *doet* verrichten. Men kan hier dan ook refereren aan de maximale arbeidsduur per dag of per week van de gewone werknemers. De strafbepalingen in de Arbeidswet zouden dan ook in die zin aangepast moeten worden.

Wanneer de huisarbeiders onder de toepassing van de WAO vallen en bijgevolg kunnen genieten van de regeling betreffende **klein verlet** zou men, om een effectieve toepassing van deze regeling te verzekeren, de lege ferenda, kunnen bepalen dat de werkgever voor die dagen van klein verlet aan de huisarbeider geen werk mag geven aangezien de werknemer niet beschikbaar is. Ook zal men dan moeten bepalen welke de dagen zijn waarop de huisarbeider normaal zou hebben gewerkt.

Artikel 20 van het koninklijk besluit van 8 augustus 1980 betreffende het bijhouden van **sociale documenten** bevat specifieke bepalingen "voor de werknemers die op een door hen gekozen plaats grondstoffen of gedeeltelijk afgewerkte produkten bewerken die één of meerdere handelaars hun hebben toevertrouwd en die alleen werken of gewoonlijk ten hoogste vier werknemers tewerkstellen". Op het ogenblik dat de werkgever een werkbestelling bij deze werknemer doet, moet hij op de individuele rekening bepaalde specifieke vermeldingen inschrijven.

Dit artikel richt zich enkel tot de manuele huisarbeiders (stukwerkers) die grondstoffen of gedeeltelijk afgewerkte produkten bewerken. Het zou, de lege ferenda, best aangepast worden in functie van de moderne vormen van (intellectuele) huisarbeid.

De lege ferenda, zouden de huisarbeiders ook als **afgevaardigde van het personeel** verkozen moeten kunnen worden in de **ondernemingsraad** en het **comité** voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen en zij zouden ook **kiesgerechtigd** moeten zijn.

De huisarbeiders stellen immers ook belang in de beslissingen van de ondernemingsraad en het comité voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen. Het zou wenselijk zijn dat de overlegorganen meer aandacht zouden besteden aan de huisarbeiders.



## DEEL VIII. EUROPESE INITIATIEVEN BETREFFENDE DE ATYPISCHE ARBEIDS- OVEREENKOMSTEN

### Inleiding

In dit deel van het proefschrift worden de op dit ogenblik nog relevante voorstellen voor richtlijnen evenals de richtlijnen in verband met individuele arbeidsovereenkomsten geanalyseerd en besproken. Er wordt onderzocht welke de impact is of zou zijn van die richtlijnen en voorstellen voor richtlijnen, op het interne Belgische recht. Bekeken wordt hoe deze richtlijnen en de voorstellen voor richtlijnen het interne Belgische recht beïnvloeden of zouden kunnen beïnvloeden.

De Europese Gemeenschap heeft in ruime mate aandacht besteed aan de atypische arbeidsovereenkomsten. Er wordt in heel de Europese Gemeenschap immers in toenemende mate gebruik gemaakt van atypische arbeidsovereenkomsten. De Commissie hield het in 1990 bij ongeveer 20 % van alle loontrekkenden in de E.G., die onder andere arbeidsbetrekkingen dan voor onbepaalde tijd en met een volledige dagtaak werkten. (1)

Volgens de Commissie werkten in 1990 in de Europese Gemeenschap 28 % van de tewerkgestelde vrouwen deeltijds tegenover slechts 4 % van de mannen. (2) Deeltijdse arbeid is globaal toegenomen in de Europese Gemeenschap, maar hij is niet in alle landen gestegen. (3)

Volgens de Commissie zochten bijna 80 % van de werklozen in de Europese Gemeenschap in 1990 een voltijdse job. Minder dan 5 % van de werkloze mannen zochten een deeltijdse job tegenover meer dan 22 % van de vrouwelijke werklozen in de Europese Gemeenschap. (4)

Het E.G.-gemiddelde voor de werknemers met tijdelijke arbeidsovereenkomsten bedroeg 9,6 % van alle loontrekkenden in 1988, d.w.z. bijna 10 miljoen loontrekkenden. (5)

In 1990 had 12 % van de tewerkgestelde vrouwen een arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd, tegenover 8 % van de mannen. (6) Deze soort arbeidsovereenkomst was het belangrijkste in Spanje, Griekenland en Portugal. Tussen 1985 en 1990 is de tijdelijke arbeid in de E.G. toegenomen, maar niet in alle Lidstaten van de E.G. in dezelfde mate. (7)

Volgens de Commissie waren er in 1990 in de E.G. (met uitzondering van Ierland, Luxemburg en Portugal) ongeveer 5 miljoen uitzendkrachten tewerk gesteld. De hoogste percentages werden vastgesteld in Nederland, het Verenigd Koninkrijk en Frankrijk. Relatief sterke stijgingspercentages werden echter waargenomen in België en in de B.R.D. (8)

- (1) Commissie van de E.G., Memorie van Toelichting betreffende de voorstellen voor een richtlijn inzake bepaalde arbeidsverhoudingen, COM(90) 228 def.-SYN 280 en SYN 281, 12-13.
- (2) COMMISSION OF THE EUROPEAN COMMUNITIES, *Employment in Europe 1992*, Directorate-General for Employment, Industrial Relations and Social Affairs, COM (92) 354, 15.  
In 1988 bedroeg het E.G.-gemiddelde van de werknemers met een deeltijdse arbeidsovereenkomst 13,6 % van alle loontrekkenden, d.w.z. meer dan 14 miljoen loontrekkenden werkten deeltijds. (Commissie van de E.G., Memorie van Toelichting betreffende de voorstellen voor een richtlijn inzake bepaalde arbeidsverhoudingen, COM(90) 228 def.-SYN 280 en SYN 281, 10.)
- (3) COMMISSION OF THE EUROPEAN COMMUNITIES, *Employment in Europe 1992*, Directorate-General for Employment, Industrial Relations and Social Affairs, COM (92) 354, 143.
- (4) COMMISSION OF THE EUROPEAN COMMUNITIES, *Employment in Europe 1992*, Directorate-General for Employment, Industrial Relations and Social Affairs, COM (92) 354, 33-34.
- (5) Commissie van de E.G., Memorie van Toelichting betreffende de voorstellen voor een richtlijn inzake bepaalde arbeidsverhoudingen, COM(90) 228 def.-SYN 280 en SYN 281, 10.
- (6) COMMISSION OF THE EUROPEAN COMMUNITIES, *Employment in Europe 1992*, Directorate-General for Employment, Industrial Relations and Social Affairs, COM (92) 354, 15.
- (7) COMMISSION OF THE EUROPEAN COMMUNITIES, *Employment in Europe 1992*, Directorate-General for Employment, Industrial Relations and Social Affairs, COM (92) 354, 145.
- (8) COM (90) 228 def.-SYN 280 en SYN 281, 11.

De kwantiteit van de atypische arbeidsovereenkomsten in de Europese Gemeenschap rechtvaardigt dus reeds de aandacht, besteed aan deze arbeidsovereenkomsten door de instellingen van de E.G.

### **Hoofdstuk I. Mededeling van de Commissie over haar actieprogramma tot uitvoering van het Gemeenschapshandvest van sociale grondrechten van de werkenden**

De Commissie vond in 1989 dat, gelet op de toename van de andere soorten arbeidsovereenkomsten dan overeenkomsten voor onbepaalde tijd, er communautaire regels moesten komen om een minimum aan coherentie te verzekeren tussen deze verschillende soorten 'atypische' contracten. De Commissie wilde zo sociale dumping of zelfs concurrentievervalsingen in de E.G. vermijden, en de arbeidsmarkt op gemeenschapsniveau doorzichtiger maken.

Twee voorstellen voor richtlijnen werden eerder al voorgelegd aan de Raad in 1982, nl. in verband met vrijwillige deeltijdse arbeid enerzijds (gewijzigd door de Commissie in 1983 (9)) en in verband met uitzendarbeid en arbeidsovereenkomsten voor bepaalde duur anderzijds (gewijzigd door de Commissie in 1984 (10)). Geen van beide voorstellen werd echter aangenomen. De Commissie stelde daarom in 1989, in de mededeling van de Commissie over haar actieprogramma tot uitvoering van het Gemeenschapshandvest van sociale grondrechten van de werkenden (van 8 december 1989), dat deze richtlijnen moesten aangepast worden aan de huidige situatie en dat zij één voorstel voor een richtlijn in die zin zou indienen. (11) De Commissie wilde minimumvoorschriften vastleggen betreffende arbeidsvoorwaarden en sociale bescherming, die in deze 'atypische' arbeidsovereenkomsten in alle Lidstaten van de E.G. zouden moeten worden nageleefd. (12)

De aanwervingsvoorwaarden en de soorten arbeidsovereenkomsten waren in 1989 blijkbaar zeer verscheiden geworden in de Lidstaten van de E.G. Bijgevolg vond de Commissie dat op communautair niveau ook het recht voor de werknemer moest ingevoerd worden dat zijn belangrijkste arbeidsvoorwaarden, die niet geregeld werden door de wet of collectieve arbeidsovereenkomsten, in een geschrift zouden worden vastgelegd. Dit recht was volgens de Commissie zeer belangrijk voor werknemers met atypische arbeidsovereenkomsten.

De Commissie stelde daarom in de mededeling over haar actieprogramma tot uitvoering van het Gemeenschapshandvest van sociale grondrechten van de werkenden, dat zij een voorstel van richtlijn terzake zou indienen. Zij wilde op die manier een grotere doorzichtigheid verzekeren in de rechten en plichten van werkgevers en werknemers in de E.G. (13)

In 1989 stelde de Commissie eveneens dat het vrij verkeer van diensten in de toekomst zou stijgen. Sommige ondernemingen zouden werknemers naar andere Lidstaten sturen en dit zou dan het probleem stellen van hun arbeidsvoorwaarden, die namelijk meestal bepaald worden door de wetgeving van het land waar de onderneming haar hoofdzetel heeft. Door het feit dat deze arbeidsvoorwaarden in de Lidstaten verschillend zijn, zou er vervalsing van de concurrentie kunnen optreden tussen ondernemingen. De Commissie stelde daarom, in de mededeling over haar actieprogramma tot uitvoering van het Gemeenschapshandvest van sociale grondrechten van de werkenden, dat bij het verlenen van diensten, en vooral diensten van onderaanneming, de nationale wetgeving van openbare orde moest worden toegepast en dat bindende collectieve arbeidsovereenkomsten moesten worden gerespecteerd. De Commissie zou het respect van deze principes verzekeren, via de gepaste communautaire instrumenten. (14)

---

(9) *P.B.*, 1982, nr. C 62/7 en *P.B.*, 1983, nr. C 18/5.

(10) *P.B.*, 1982, nr. C 128/2 en *P.B.*, 1984, nr. C 133/1.

(11) De oude voorstellen zouden dan ingetrokken worden. (COM (90) 228 def.-SYN 280 en SYN 281, 7.)

(12) COM (89) 568 def., 14-16.

(13) COM (89) 568 def., 19.

(14) COM (89) 568 def., 23-24.

## Hoofdstuk II. Europese Parlement : ontwerp-voorstel voor een richtlijn betreffende atypische arbeidsovereenkomsten en arbeidsverhoudingen

Het Europese Parlement keurde in juli 1990 een eigen tekst van een ontwerp-voorstel voor een richtlijn betreffende atypische arbeidsovereenkomsten en arbeidsverhoudingen met grote meerderheid goed, met het verzoek aan de Commissie om dit ontwerp-voorstel voor een richtlijn over te nemen. (15) Het Europese Parlement overwoog hierbij dat het steeds grotere aantal flexibele arbeidsvormen de economische en sociale samenhang van de Gemeenschap in gevaar bracht en de werking van de markt dreigde te verstoren. Er bestaan blijkbaar belangrijke verschillen in de statuten van de diverse landen en die moeten volgens het Europese Parlement worden genivelleerd, met inachtneming van een gelijke behandeling op de arbeidsplaats.

Het Europese Parlement voorzag in dit ontwerp-voorstel voor een richtlijn een ruim maar niet zo duidelijk toepassingsgebied nl. personen gebonden door een atypische arbeidsovereenkomst of arbeidsverhouding.

Onder een atypische arbeidsovereenkomst of arbeidsverhouding verstaat men hier iedere activiteit die wordt verricht door een ondergeschikte werknemer in het kader van een contract of een arbeidsverhouding anders dan van onbepaalde duur en voltijds, en die wordt gekenmerkt door onzekerheden op één of meer van de volgende punten :

- het geringe aantal te werken uren;
- de wisseling tussen werkperioden en perioden zonder werk;
- de plaats waar het werk wordt verricht;
- de uitsluiting in feite of van rechtswege van wettelijke, bestuurlijke of contractuele bepalingen en sociale voorzieningen die van toepassing zijn op werknemers die voltijds werken onder een contract voor onbepaalde tijd;
- het bestaan van een derogatoire rechtsregeling die het peil van de bescherming vermindert;
- de opsplitsing van de arbeidsverhouding over verschillende werkgevers;
- het feit dat de werkers organisatorisch niet in het bedrijf waar op uitzendbasis gewerkt wordt, geïntegreerd zijn;
- het feit dat arbeid ten huize van de werknemer wordt verricht (thuiswerker).

Een schriftelijke arbeidsovereenkomst werd in dit ontwerp-voorstel verplicht gesteld. Er werden daarnaast een aantal minimale garanties opgenomen, onder andere i.v.m. beloning, ontslagregels, arbeidsveiligheid, bescherming van de gezondheid. Ook zouden de organen die het personeel vertegenwoordigen, moeten voorgelicht en geraadpleegd worden over het gebruik van atypische arbeidsovereenkomsten. En geen enkele werknemer mag volgens het ontwerp-voorstel gedwongen worden tot het aanvaarden van atypisch werk.

## Hoofdstuk III. Drie voorstellen van richtlijn betreffende de door hun beperkte duur of door de deeltijd van hun verrichtingen gekenmerkte arbeidsbetrekkingen

### Inleiding

Anders dan aangekondigd in haar actieprogramma heeft de Commissie uiteindelijk gekozen voor de indiening van drie voorstellen van richtlijn betreffende tijdelijke arbeidsverhoudingen in plaats van één. (16) De drie voorstellen van richtlijn werden ingediend op 29 juni 1990, met steeds een verschillende juridische grondslag. (17) De door deze arbeidsverhoudingen veroorzaakte problemen, konden volgens de Commissie immers niet vanuit één enkel oogpunt benaderd worden.

---

(15) Resolutie over een initiatief inzake een voorstel voor een richtlijn betreffende atypische arbeidsovereenkomsten en arbeidsverhoudingen, *P.B.*, 1990, nr. C 231/32. Zie ook Verslag namens de Commissie sociale zaken, werkgelegenheid en arbeidsmilieu over een initiatief inzake een voorstel voor een richtlijn betreffende atypische arbeidsovereenkomsten en arbeidsverhoudingen, *EP Zittingsdocumenten*, A3-134/90.

(16) Zie BLANPAIN, R., *Europees Arbeidsrecht*, Brugge, Die Keure, 1992, 116-121.

(17) Voorstel voor een richtlijn van de Raad betreffende bepaalde arbeidsbetrekkingen en de arbeidsvoorwaarden, COM (90) 228 def., *P.B.*, 1990, nr. C 224/4; Voorstel voor een richtlijn van de Raad betreffende

Het eerste voorstel (Voorstel voor een richtlijn van de Raad betreffende bepaalde arbeidsbetrekkingen en de arbeidsvoorwaarden (18)) stoelt op de artikelen 100 en 117 van het E.E.G.-verdrag en op punt 7 van titel I van het Gemeenschapshandvest van sociale grondrechten van de werkenden, dat met name de verwezenlijking van de interne markt moet leiden tot een verbetering van de levensstandaard en de arbeidsvoorwaarden van de werkenden in de E.G. Dit proces wordt verwezenlijkt door een onderlinge opwaartse aanpassing van die voorwaarden, met name betreffende de duur en de aanpassing van de arbeidstijd en andere arbeidsvormen dan arbeid voor onbepaalde duur, zoals arbeid voor bepaalde duur, deeltijdarbeid, uitzendarbeid en seizoenarbeid.

Dit voorstel benadert de problematiek dus vanuit het gezichtspunt van verbetering van de arbeidsvoorwaarden van de werknemers. Met artikel 100 als rechtsbasis moet dit voorstel met eenparigheid van stemmen door de Raad worden aangenomen.

Het tweede voorstel van richtlijn (Voorstel voor een richtlijn van de Raad betreffende bepaalde arbeidsbetrekkingen en concurrentievervalsing (19)) stoelt op artikel 100A van het E.E.G.-verdrag (verwezenlijking van de interne markt) en benadert de problematiek vanuit het gezichtspunt van concurrentievervalsing. Dit voorstel zou met gekwalificeerde meerderheid door de Raad kunnen worden aangenomen.

Het derde voorstel (Voorstel voor een richtlijn van de Raad ter aanvulling van de maatregelen ter bevordering van de verbetering van de veiligheid en de gezondheid van werknemers voor een tijdelijke arbeidsbetrekking(20)) vindt zijn grondslag in artikel 118A van het E.E.G.-verdrag en benadert de problematiek vanuit het gezichtspunt van bescherming van de gezondheid en de veiligheid van de werknemers. (21) Dit voorstel kon met gekwalificeerde meerderheid door de Raad aangenomen worden.

Op de discussie rond de rechtsgrond van de drie voorstellen van richtlijn wordt hier niet ingegaan. (22)

Volgens de Commissie waren de door hun beperkte duur of door de deeltijd van hun verrichtingen gekenmerkte arbeidsbetrekkingen één van de middelen voor de ondernemingen voor een volledig gebruik van de productiecapaciteiten (zij beantwoorden aan reële behoeften van de ondernemingen inzake soepelheid en flexibiliteit). Bovendien kunnen zij volgens de Commissie, in een groot aantal gevallen, voor de werknemers een alternatief voor werkloosheid zijn en ook een gepast antwoord op verschillende gezinssituaties.

Vanuit het gezichtspunt van de Commissie ging het er in geen geval om een vraagteken te plaatsen bij de noodzaak van deze speciale vormen van arbeidsbetrekkingen. Het ging er de Commissie om : een versterking van de onzekere rechtspositie te vermijden, en de arbeidsvoorwaarden en levensomstandigheden van de werknemers te verbeteren door de werknemers een behandeling te garanderen vergelijkbaar met die van de werknemers met een volledige dagtaak aangeworven voor onbepaalde tijd; de eventueel door de verschillen tussen de sociale kosten geschapen concurrentievervalsingen uit de

---

bepaalde arbeidsbetrekkingen en concurrentievervalsing, COM (90) 228 def.-SYN 280, *P.B.*, 1990, nr. C 224/6; Voorstel voor een richtlijn van de Raad ter aanvulling van de maatregelen ter bevordering van de verbetering van de veiligheid en de gezondheid van werknemers voor een tijdelijke arbeidsbetrekking, COM (90) 228 def.-SYN 281, *P.B.*, 1990, nr. C 224/8.

(18) COM (90) 228 def., *P.B.*, 1990, nr. C 224/4.

(19) COM (90) 228 def.-SYN 280, *P.B.*, 1990, nr. C 224/6.

(20) COM (90) 228 def.-SYN 281, *P.B.*, 1990, nr. C 224/8.

(21) Volgens de Commissie was in verscheidene landen van de Gemeenschap de aandacht gevestigd op het betrekkelijk grote aantal ongevallen bij werknemers die op grond van tijdelijke arbeidsovereenkomsten tewerkgesteld zijn. (Commissie van de E.G., Memorie van Toelichting betreffende de voorstellen voor een richtlijn inzake bepaalde arbeidsverhoudingen, COM(90) 228 def.-SYN 280 en SYN 281, 32.)

(22) Cf. *EP Zittingsdocumenten*, A3-0241/90, 33-36. Het Europese Parlement verwierp het eerste voorstel voor een richtlijn van de Commissie waarvan de rechtsgrondslag artikel 100 van het E.E.G.-verdrag is. (*P.B.*, 1990, nr. C 295/96.) Volgens het Europese Parlement kunnen de artikelen 100A en 118A van het E.E.G.-verdrag voldoende rechtsgrondslag vormen voor alle maatregelen die nodig zijn om 'atypisch' werk te reglementeren.

"Draft atypical work Directives", *EIRR*, september 1990, 12-13; ZEIJEN, J.P.M., "Nieuwe Europese regels over deeltijdarbeid en tijdelijke arbeid op komst?", *Nederlands tijdschrift voor sociaal recht*, maart 1991, 79-80.

weg te ruimen, die met name voortvloeien uit de uiteenlopende nationale regelingen terzake; de minimumniveaus van bescherming van de gezondheid en de veiligheid op het werk te verbeteren, door deze werknemers dezelfde voorwaarden te laten genieten als de andere werknemers van de onderneming en/of de vestiging.

## **I. Toepassingsgebied**

Het toepassingsgebied van de eerste twee voorstellen (Voorstel voor een richtlijn van de Raad betreffende bepaalde arbeidsbetrekkingen en de arbeidsvoorwaarden (23) en Voorstel voor een richtlijn van de Raad betreffende bepaalde arbeidsbetrekkingen en concurrentievervalsing (24)) omvat :

- \* arbeidsbetrekkingen op grond van een deeltijdcontract welke een kortere dan de gebruikelijke of de bij de wet of bij CAO vastgelegde werktijd meebrengen; loontrekkenden wier wekelijkse arbeidstijd lager ligt dan gemiddeld acht uur per week zijn echter uitgesloten (25);
- \* tijdelijke arbeidsbetrekkingen in de vorm van :
  - a) arbeid geregeld bij een contract van bepaalde duur, met inbegrip van seizoenarbeid, rechtstreeks gesloten tussen de werkgever en de loontrekkende, waarin het einde van het contract bepaald wordt door objectieve voorwaarden zoals het bereiken van een bepaalde datum, de voltooiing van een bepaalde taak, het zich voordoen van een bepaalde gebeurtenis;
  - b) uitzendarbeid welke alle betrekkingen tussen het uitzendbureau (de werkgever) en de werknemer bestrijkt, waarbij de werknemer geen contractuele betrekkingen heeft met de onderneming waar hij zijn werkzaamheden verricht.

Het toepassingsgebied van het derde voorstel (Voorstel voor een richtlijn van de Raad ter aanvulling van de maatregelen ter bevordering van de verbetering van de veiligheid en de gezondheid van werknemers voor een tijdelijke arbeidsbetrekking(26)) omvat :

- \* tijdelijke arbeidsbetrekkingen in de vorm van :
  - a) een arbeidsovereenkomst van bepaalde duur, met inbegrip van seizoenarbeid, rechtstreeks gesloten tussen de werkgever en de loontrekkende, waarvan het einde bepaald wordt door objectieve voorwaarden zoals het bereiken van een bepaalde datum, de voltooiing van een bepaalde taak, het zich voordoen van een bepaalde gebeurtenis;
  - b) uitzendarbeid welke alle betrekkingen tussen het uitzendbureau (de werkgever) en de werknemer bestrijkt, waarbij de werknemer geen contractuele betrekkingen heeft met de onderneming waar hij zijn werkzaamheden verricht.

## **II. Voorstellen inzake deeltijdse arbeid**

### **1. Inhoud van de voorstellen**

Wat de deeltijdse arbeid (minstens 8 uur per week (27)) betreft, werden volgende regels voorgesteld in de eerste twee voorstellen voor een richtlijn (28) :

- 
- (23) COM (90) 228 def., *P.B.*, 1990, nr. C 224/4.
  - (24) COM (90) 228 def.-SYN 280, *P.B.*, 1990, nr. C 224/6. Dit voorstel werd later gewijzigd door de Commissie, *P.B.*, 1990, nr. C 305/8.
  - (25) Deze duur wordt berekend op basis van de te verwachten duur van de arbeid dan wel achteraf met inachtneming van alle werkperiodes gedurende de laatste zes maanden. (Wijziging van het voorstel voor een richtlijn van de Raad betreffende bepaalde arbeidsbetrekkingen en concurrentievervalsing, COM (90) 533 def.-SYN 280, *P.B.*, 1990, nr. C 305/10.)
  - (26) COM (90) 228 def.-SYN 281, *P.B.*, 1990, nr. C 224/8. Dit voorstel werd later gewijzigd door de Commissie, *P.B.*, 1990, nr. C 305/12.
  - (27) Om onevenredig hoge administratieve kosten die zouden kunnen indruisen tegen de nagestreefde doelstellingen te vermijden, stelde de Commissie voor dat deze richtlijnen niet van toepassing zouden zijn op werknemers die gemiddeld minder dan 8 uur per week werken. (COM (90) 228 def.-SYN 280 en SYN 281, 5.)
  - (28) Voorstel voor een richtlijn van de Raad betreffende bepaalde arbeidsbetrekkingen en de arbeidsvoorwaarden, COM (90) 228 def., *P.B.*, 1990, nr. C 224/4.  
Voorstel voor een richtlijn van de Raad betreffende bepaalde arbeidsbetrekkingen en concurrentievervalsing, COM (90) 228 def.-SYN 280, *P.B.*, 1990, nr. C 224/6. Dit voorstel werd later gewijzigd door de Commissie, *P.B.*, 1990, nr. C 305/8.

- \* toegang tot beroepsopleidingen van de onderneming, onder vergelijkbare voorwaarden als de voltijdse en voor onbepaalde tijd aangeworven werknemers, rekening houdend met de duur van de werkzaamheden en de aard van de te verrichten taken;
- \* deeltijdse werknemers worden proportioneel (met de duur van hun werkzaamheden) in aanmerking genomen voor de berekening van het aantal werknemers, nodig voor het oprichten van organen binnen de onderneming die de werknemers vertegenwoordigen;
- \* de representatieve werknemersorganisaties in de onderneming dienen te gelegener tijd geïnformeerd te worden, wanneer de werkgever voornemens is beroep te doen op deeltijdse werknemers (29); zo er meer dan 1000 werknemers zijn in de onderneming, dient er periodiek een lijst van dit soort arbeidsplaatsen te worden opgesteld;
- \* recht om op een vergelijkbare manier te worden behandeld met voltijdse werknemers of werknemers met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur, wat betreft de verstrekkingen in natura en de uitkeringen krachtens een stelsel van sociale bijstand of sociale zekerheid waarvoor geen bijdragen behoeven te worden betaald;
- \* gelijke behandeling op het stuk van toegang tot de sociale diensten in de onderneming;
- \* verwittiging van de deeltijdse werknemers bij aanwerving van voltijdse werknemers voor onbepaalde duur, opdat eventueel met hun kandidatuur rekening kan worden gehouden;
- \* dezelfde sociale bescherming op het stuk van sociale zekerheid als voltijdse werknemers met een contract voor onbepaalde tijd, rekening houdende met de duur van het werk en/of met het loon;
- \* dezelfde proportionele rechten (in verhouding tot de totale duur van hun werkzaamheden) als voltijdse werknemers op jaarlijks verlof, ontslagvergoedingen en anciënniteitsvergoedingen.

## 2. Impact van deze voorstellen op de Belgische wetgeving

Betreffende het onderwerp van dit proefschrift nl. de studie van de arbeidsrechtelijke flexibiliteit inzake arbeidsovereenkomsten in België (studie van de atypische arbeidsovereenkomsten), kunnen uit deze voorstellen volgende aanvullingen of aanpassingen van het Belgisch recht afgeleid worden.

De werknemers verbonden door een arbeidsovereenkomst voor deeltijdse arbeid worden in België meegeteld voor de berekening van de personeelssterkte van de onderneming met het oog op de oprichting van een ondernemingsraad of een comité voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen. De berekening van de personeelssterkte is een gemiddelde. Wanneer het werkelijke uurrooster van een werknemer niet de 3/4 bereikt van het uurrooster dat het zijne zou zijn geweest indien hij voltijds tewerkgesteld was, wordt het aantal kalenderdagen waarop hij in het personeelsregister of in elk ander document ingeschreven werd, gedeeld door twee. (30) Het proportionaliteitsbeginsel wordt hier dus niet strict toegepast.

De invoering van deeltijdse arbeid is in België noodzakelijkerwijze onderworpen aan sociaal overleg binnen de onderneming. Het is immers noodzakelijk dat de verschillende in de onderneming bestaande arbeidsregelingen en werkroosters in het arbeidsreglement worden vermeld.

Het ondernemingshoofd of zijn afgevaardigde moet ook jaarlijks aan de ondernemingsraad inlichtingen verstrekken, o.a. over het aantal personen die het voorwerp hebben uitgemaakt van een wijziging van hun arbeidstijdregeling waardoor zij zijn overgegaan van een voltijdse naar een deeltijdse arbeidsregeling en vice-versa. Op verzoek van de werknemersafgevaardigden zal het ondernemingshoofd de ondernemingsraad ook inlichten over de regels die gevolgd worden, wanneer overwogen wordt sommige voltijdse werknemers te laten overgaan naar een deeltijdse arbeidsregeling en vice-versa. De ondernemingsraad zal ook worden voorgelicht over de maatregelen met het oog op de organisatie van de deeltijdse arbeid en meer bepaald de maatregelen die genomen worden om sommige voltijdse werknemers te laten overgaan naar een deeltijdse arbeidsregeling en vice-versa.

(29) Dit recht op informatie moet volgens de Commissie ervoor zorgen dat de representatieve werknemers-lichamen de kwalitatieve en kwantitatieve omvang van het gebruik van atypische arbeidsbetrekkingen kennen. Het zal leiden tot een verbetering van de doorzichtigheid van het werkgelegenheidsbeleid van de onderneming. (Commissie van de E.G., Memorie van Toelichting betreffende de voorstellen voor een richtlijn inzake bepaalde arbeidsverhoudingen, COM(90) 228 def.-SYN 280 en SYN 281, 30.)

(30) Art. 4, §2 K.B. 18 oktober 1990 betreffende de ondernemingsraden en de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen. Zie ook Omzendbrief 12 november 1990 betreffende de verkiezingen voor de ondernemingsraden en de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen, 4.1.1., B.S., 24 november 1990, 22025, err. 28 november 1990, 22240.

Wanneer echter deeltijdse werknemers aangeworven worden in overeenstemming met de in de onderneming bestaande arbeidsregelingen en werkroosters die in het arbeidsreglement worden vermeld, dan moeten de representatieve werknemersorganisaties in de onderneming daarover niet geïnformeerd worden. Er is ook geen verplichting in de Belgische wetgeving opgenomen om periodiek een lijst van dit soort arbeidsplaatsen op te stellen, indien er meer dan 1000 werknemers zijn in de onderneming.

Krachtens artikel 4 van de CAO nr. 35, moet de deeltijdse werknemer in België, op zijn verzoek, bij voorrang een vacant geworden voltijdse betrekking waarvoor hij in aanmerking kan komen verkrijgen, voor zover hij aan de vereiste kwalificaties voldoet en hij de voorgestelde uurregeling aanvaardt. Het beginsel van voorrang werd ook opgenomen in de Programmawet van 22 december 1989. De deeltijdse werknemer kan bij zijn werkgever schriftelijk een aanvraag indienen tot het bekomen van een voltijdse dienstbetrekking of van een andere, al dan niet bijkomende, deeltijdse dienstbetrekking waardoor hij een nieuwe deeltijdse arbeidsregeling verkrijgt, waarvan de wekelijkse arbeidsduur hoger is dan die van de deeltijdse arbeidsregeling waarin hij reeds werkt. Deze bepalingen zijn in overeenstemming met de voorstellen van de Commissie. Voorlopig is er echter nog geen koninklijk besluit tot uitvoering van de bepalingen van de Programmawet van 22 december 1989, die betrekking hebben op de voorrang voor deeltijdse werknemers om een vacante dienstbetrekking bij hun werkgever te verkrijgen. Deze bepalingen zijn bijgevolg niet uitvoerbaar.

### III. Voorstellen inzake arbeidsovereenkomsten voor bepaalde duur

#### 1. Inhoud van de voorstellen

Wat de arbeidsovereenkomst 'voor bepaalde duur' (seizoenovereenkomst inbegrepen) betreft, werden volgende regels voorgesteld in de drie voorstellen voor een richtlijn (31):

- \* toegang tot beroepsopleidingen van de onderneming, onder vergelijkbare voorwaarden als de voltijdse en voor onbepaalde tijd aangeworven werknemers, rekening houdend met de duur van de werkzaamheden en de aard van de te verrichten taken;
- \* werknemers voor een bepaalde tijd worden proportioneel (met de duur van hun werkzaamheden) in aanmerking genomen voor de berekening van het aantal werknemers, nodig voor het oprichten van organen binnen de onderneming die de werknemers vertegenwoordigen;
- \* de representatieve werknemersorganisaties in de onderneming dienen te gelegener tijd geïnformeerd te worden, wanneer de werkgever voornemens is beroep te doen op werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde duur; zo er meer dan 1000 werknemers zijn in de onderneming, dient er periodiek een lijst van dit soort arbeidsplaatsen te worden opgesteld;
- \* in de arbeidsovereenkomst dient de reden voor aanwerving voor bepaalde duur aangeduid te worden door de werkgever (32);
- \* recht om op een vergelijkbare manier te worden behandeld met voltijdse werknemers of werknemers met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur, wat betreft de verstrekkingen in natura en de uitkeringen krachtens een stelsel van sociale bijstand of sociale zekerheid waarvoor geen bijdragen behoeven te worden betaald;
- \* gelijke behandeling op het stuk van toegang tot de sociale diensten in de onderneming;

---

(31) Voorstel voor een richtlijn van de Raad betreffende bepaalde arbeidsbetrekkingen en de arbeidsvoorwaarden, COM (90) 228 def., *P.B.*, 1990, nr. C 224/4.

Voorstel voor een richtlijn van de Raad betreffende bepaalde arbeidsbetrekkingen en concurrentievervalsing, COM (90) 228 def.-SYN 280, *P.B.*, 1990, nr. C 224/6. Dit voorstel werd later gewijzigd door de Commissie, *P.B.*, 1990, nr. C 305/8.

Voorstel voor een richtlijn van de Raad ter aanvulling van de maatregelen ter bevordering van de verbetering van de veiligheid en de gezondheid van werknemers voor een tijdelijke arbeidsbetrekking, COM (90) 228 def.-SYN 281, *P.B.*, 1990, nr. C 224/8. Dit voorstel werd later gewijzigd door de Commissie, *P.B.*, 1990, nr. C 305/12. Er volgde ook een opnieuw behandeld voorstel voor een richtlijn van de Raad ter aanvulling van de maatregelen ter bevordering van de verbetering van de veiligheid en de gezondheid op het werk van de werknemers met arbeidsbetrekkingen voor bepaalde tijd of uitzendarbeidsbetrekkingen, COM (91) 211 def.-SYN 281.

(32) Volgens de Commissie moet het vermelden van de reden voor aanwerving voor een bepaalde duur de stabiele werkgelegenheid beschermen en de vrijheid van de werkgever beperken. (Commissie van de E.G., Memorie van Toelichting betreffende de voorstellen voor een richtlijn inzake bepaalde arbeidsverhoudingen, COM(90) 228 def.-SYN 280 en SYN 281, 31.)

- \* verwittiging van de betrokken werknemers bij aanwerving van voltijdse werknemers voor onbepaalde duur, opdat eventueel met hun kandidatuur rekening kan worden gehouden (33);
- \* dezelfde sociale bescherming op het stuk van sociale zekerheid als voltijdse werknemers met een contract voor onbepaalde tijd, rekening houdende met de duur van het werk en/of met het loon;
- \* het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde duur mag niet de vervanging tot doel hebben van een structureel bestaande, permanente arbeidsplaats;
- \* in geval van hernieuwing van de overeenkomst : de verlenging van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde duur voor een bepaalde arbeidsplaats met een duur van hoogstens 12 maanden moet begrensd worden, zodat het totaal van de perioden van tijdelijke tewerkstelling 36 maanden niet overschrijdt;
- \* een billijke vergoeding in geval de arbeidsovereenkomst vóór de vastgestelde einddatum op een onrechtmatige wijze beëindigd wordt;
- \* dezelfde voorwaarden inzake gezondheid en veiligheid op het werk als de overige werknemers van de onderneming en/of vestiging;
- \* de werknemer dient, voordat hij begint met enige werkzaamheid die speciale beroepskwalificaties of vaardigheden of een speciaal medisch toezicht vereist, door de ondernemer op de hoogte te worden gesteld van de risico's die hij loopt; in die gevallen moet de werknemer een op zijn behoeften afgestemde opleiding volgen maar indien de arbeidsplaats op korte of lange termijn gevaarlijk is, is opleiding verplicht;
- \* geen verschillende behandeling betreffende arbeidsvoorwaarden voor zover het gaat om de aard en de zwaarte van het werk, de arbeidsveiligheid en de bescherming van de gezondheid, de toegang tot individuele beschermingsvoorzieningen, het arbeidspatroon en het arbeidsklimaat, met inbegrip van de voorwaarden voor de vaststelling van de werktijden;
- \* geen tewerkstelling voor werkzaamheden waarvoor gedurende een lange periode een speciaal medisch toezicht nodig is, tenzij in bepaalde uitzonderingsgevallen wanneer de werknemers na afloop van hun contract onder medisch toezicht kunnen blijven;
- \* instanties of personen die zich binnen of buiten de onderneming bezighouden met de controle op de naleving van de gezondheids- en veiligheidsvoorschriften worden in kennis gesteld van de tewerkstelling van personen met een arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid op arbeidsplaatsen die gevaren kunnen opleveren.

## 2. Impact van deze voorstellen op de Belgische wetgeving

Betreffende het onderwerp van deze studie, kunnen de volgende aanvullingen of aanpassingen van het Belgisch recht uit deze voorstellen afgeleid worden.

De werknemers verbonden door een arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd of een duidelijk omschreven werk worden in België meegeteld voor de berekening van de personeelssterkte van de onderneming met het oog op de oprichting van een ondernemingsraad of een comité voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen. (34)

De werknemers verbonden door een vervangingsovereenkomst worden ook meegeteld voor de berekening van de personeelssterkte van de onderneming, met het oog op de oprichting van een ondernemingsraad of een comité voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen. Maar naar aanleiding van de recentste sociale verkiezingen in 1991 bracht de Nationale Arbeidsraad unaniem het advies uit dat men dubbeltellingen moest vermijden. De wet bepaalt nu dat de Koning bepaalde categorieën van werknemers, die werknemers van de onderneming tijdelijk vervangen, kan uitsluiten

(33) Deze bepaling moet volgens de Commissie de stabiliteit van de werkgelegenheid bevorderen. (Commissie van de E.G., Memorie van Toelichting betreffende de voorstellen voor een richtlijn inzake bepaalde arbeidsverhoudingen, COM(90) 228 def.-SYN 280 en SYN 281, 31.)

(34) Art. 14, §1 Wet 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven. Zie ook Omzendbrief 12 november 1990 betreffende de verkiezingen voor de ondernemingsraden en de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen, 3.1.1. en 4.1., B.S., 24 november 1990, 22025, err. 28 november 1990, 22240.  
Art. 1, §4, b) [1] Wet 10 juni 1952 betreffende de gezondheid en de veiligheid van de werknemers, alsmede de salubriteit van het werk en van de werkplaatsen.



voor het vaststellen van het aantal werknemers. (35) Deze bepaling moet het mogelijk maken werknemers tewerkgesteld krachtens een vervangingsovereenkomst, die een andere werknemer van de onderneming vervangen waarvan de uitvoering van de arbeidsovereenkomst tijdelijk geschorst is, uit te sluiten van het begrip tewerkgestelde werknemer.

Er is in België geen algemene wettelijke verplichting om de representatieve werknemersorganisaties in de onderneming te informeren, wanneer de werkgever voornemens is beroep te doen op werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk. De werkgever kan in principe altijd een eerste arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk sluiten. Hij moet geen reden opgeven waarom hij een dergelijke arbeidsovereenkomst sluit (de Commissie stelt dit echter wel voor). Toch zijn in bepaalde collectieve arbeidsovereenkomsten, gesloten in paritaire comités, voorwaarden of beperkingen opgenomen betreffende het sluiten van overeenkomsten voor een bepaalde tijd. Zo werd in het Paritair Subcomité voor de cementagglomeraten (P.C. nr. 106.02) en in het Paritair Comité voor de steenbakkerij (P.C. nr. 114) overeengekomen dat de ondernemingen die werklieden of werksters aanwerven met een overeenkomst voor een bepaalde tijd, voorafgaandelijk de ondernemingsraad of, bij ontstentenis daarvan, de vakbondsafvaardiging of, bij ontstentenis daarvan, de representatieve werknemersorganisaties hiervan in kennis moeten stellen. In dringende gevallen kan deze kennisgeving binnen de acht dagen na het sluiten van de contracten gebeuren. (36)

Voor het gebruik van de arbeidsovereenkomst voor uitvoering van tijdelijke arbeid is in een aantal gevallen de voorafgaande toestemming van de vakbondsafvaardiging nodig maar niet altijd. (Zie collectieve arbeidsovereenkomst nr. 47 van 18 december 1990, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, betreffende de na te leven procedure en de duur van de tijdelijke arbeid (37) en de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 47bis die tijdelijke afwijkingen invoert op de toegelaten duur van de uitzendarbeid bij buitengewone vermeerdering van werk, alsook op de procedure die in dat geval moet worden nageleefd. (38))

De werkgever is in België verplicht jaarlijks inlichtingen te verstrekken aan de ondernemingsraad betreffende de vaste werknemers en de werknemers tewerkgesteld in uitvoering van de wettelijke en/of conventionele bepalingen betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers, op het einde van het dienstjaar of op een overeengekomen tijdstip (Inlichtingen over de structuur van de tewerkstelling).

De werkgever moet daarnaast gegevens verstrekken betreffende de wijzigingen die zich tijdens het verlopen dienstjaar hebben voorgedaan (Inlichtingen over de evolutie van de tewerkstelling) inzake :

- het aantal personen die in de onderneming waren tewerkgesteld in uitvoering van de wettelijke en/of conventionele bepalingen betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers;
- de procedure van tewerkstelling (rechtstreekse aanwerving door de werkgever, terbeschikkingstelling door een uitzendbureau of door de R.V.A., het uitzonderlijk ter beschikking stellen van vaste werknemers ten behoeve van gebruikers in de gevallen toegelaten door de wet en/of door een overeenkomst);
- de redenen waarom op tijdelijke of uitzendarbeid beroep werd gedaan;

---

(35) Art. 14, §4 Wet 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven.  
Art. 1, §4, b) [1], laatste lid Wet 10 juni 1952 betreffende de gezondheid en de veiligheid van de werknemers, alsmede de salubriteit van het werk en van de werkplaatsen.

(36) C.A.O. 31 januari 1991 betreffende de arbeidsvoorwaarden van de werklieden en werksters, gesloten in het Paritair Subcomité voor de cementagglomeraten, algemeen verbindend verklaard bij K.B. 6 december 1991, *B.S.*, 20 februari 1992; C.A.O. 21 maart 1991 betreffende de meldingsplicht van de arbeidsovereenkomsten voor een bepaalde tijd en contracten van uitzendarbeid, gesloten in het Paritair Comité voor de steenbakkerij, algemeen verbindend verklaard bij K.B. 25 november 1991, *B.S.*, 20 december 1991.

(37) Algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 19 februari 1991, *B.S.*, 20 maart 1991, 5698.

(38) Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 47 bis van 18 december 1990, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, betreffende de uitzendarbeid in geval van buitengewone vermeerdering van werk, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 5 maart 1991, *B.S.*, 17 mei 1991, 10495.

- de gemiddelde duur van deze tewerkstelling;
- de afdelingen van de onderneming waarvoor op deze tewerkstelling beroep werd gedaan. (39)

Bij ontstentenis van een ondernemingsraad, moet de werkgever deze inlichtingen verstrekken aan de vakbondsafvaardiging.

Dit zou kunnen overeenstemmen met de door de Commissie geëiste lijst van dit soort arbeidsplaatsen. Maar er is eigenlijk geen precieze verplichting om periodiek een lijst van dit soort arbeidsplaatsen op te stellen, als er meer dan 1000 werknemers zijn in de onderneming.

Krachtens artikel 11ter, §1, tweede lid van de WAO moet de schriftelijk vast te stellen vervangingsovereenkomst wel de reden voor het sluiten van de vervangingsovereenkomst vermelden (zoals de Commissie voorstelt). De reden kan elke schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst zijn, behalve de schorsing omwille van gebrek aan werk wegens economische oorzaken, slecht weer, staking of lock-out.

De arbeidsovereenkomst voor uitvoering van tijdelijke arbeid moet schriftelijk worden vastgesteld uiterlijk op het tijdstip waarop de werknemer in dienst treedt. De reden van de overeenkomst moet ook altijd in deze overeenkomst worden opgenomen. Bij ontstentenis van dit geschrift gelden de regels inzake de voor onbepaalde tijd gesloten arbeidsovereenkomsten.

In België moeten deze werknemers niet verwittigd worden bij de aanwerving van voltijdse werknemers voor onbepaalde duur, opdat eventueel met hun kandidatuur rekening kan worden gehouden.

In België geldt een bijzondere regeling voor opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor een bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk (art. 10 WAO) die afwijkt van deze voorstellen van de Commissie.

Wat de arbeidsovereenkomst voor tijdelijke arbeid betreft, zijn opeenvolgende arbeidsovereenkomsten zelfs onbeperkt toegelaten in België (wat duidelijk niet in overeenstemming is met de voorstellen van de Commissie).

Het A.R.A.B. is in België van toepassing op deze werknemers zoals op de andere werknemers van de onderneming. De werknemers moeten alle nodige informatie krijgen betreffende de risico's voor de veiligheid en de gezondheid. Iedere werknemer moet ook een voldoende en aangepaste veiligheids- en gezondheidsopleiding krijgen, speciaal gericht op zijn werkpost of zijn functie (art. 28ter en 28quater A.R.A.B., Titel Ibis).

#### IV. Voorstellen inzake uitzendarbeid

##### 1. Inhoud van de voorstellen

Wat de uitzendarbeid betreft, werden volgende regels voorgesteld in de drie voorstellen voor een richtlijn (40) :

- (39) Art. 5 Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 9 van 9 maart 1972 houdende ordening van de in de Nationale Arbeidsraad gesloten nationale akkoorden en collectieve arbeidsovereenkomsten betreffende de ondernemingsraden, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 12 september 1972, *B.S.*, 25 november 1972, 13148. (Ingevoegd door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 37 van 27 november 1981 tot wijziging van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 9 van 9 maart 1972 houdende ordening van de in de Nationale Arbeidsraad gesloten nationale akkoorden en collectieve arbeidsovereenkomsten betreffende de ondernemingsraden, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 9 december 1981, *B.S.*, 6 januari 1982, 52.)
- (40) Voorstel voor een richtlijn van de Raad betreffende bepaalde arbeidsbetrekkingen en de arbeidsvoorwaarden, COM (90) 228 def., *P.B.*, 1990, nr. C 224/4.  
 Voorstel voor een richtlijn van de Raad betreffende bepaalde arbeidsbetrekkingen en concurrentievervalsing, COM (90) 228 def.-SYN 280, *P.B.*, 1990, nr. C 224/6. Dit voorstel werd later gewijzigd door de Commissie, *P.B.*, 1990, nr. C 305/8.  
 Voorstel voor een richtlijn van de Raad ter aanvulling van de maatregelen ter bevordering van de verbetering van de veiligheid en de gezondheid van werknemers voor een tijdelijke arbeidsbetrekking, COM (90) 228 def.-SYN 281, *P.B.*, 1990, nr. C 224/8. Dit voorstel werd later gewijzigd door de Commissie, *P.B.*, 1990, nr. C 305/12. Er volgde ook een opnieuw behandeld voorstel voor een richtlijn van de Raad ter aanvulling van de maatregelen ter bevordering van de verbetering van de veiligheid en de gezondheid

- \* uitzendkrachten worden proportioneel (met de duur van hun werkzaamheden) in aanmerking genomen voor de berekening van het aantal werknemers, nodig voor het oprichten van organen binnen de onderneming die de werknemers vertegenwoordigen;
- \* de representatieve werknemersorganisaties in de onderneming dienen te gelegener tijd geïnformeerd te worden, wanneer de werkgever voornemens is beroep te doen op uitzendkrachten; zo er meer dan 1000 werknemers zijn in de onderneming, dient er periodiek een lijst van dit soort arbeidsplaatsen te worden opgesteld;
- \* in de arbeidsovereenkomst moet de reden voor aanwerving als uitzendkracht aangeduid worden;
- \* recht om op een vergelijkbare manier te worden behandeld met voltijdse werknemers of werknemers met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur, wat betreft de verstrekkingen in natura en de uitkeringen krachtens een stelsel van sociale bijstand of sociale zekerheid waarvoor geen bijdragen behoeven te worden betaald;
- \* gelijke behandeling op het stuk van toegang tot de sociale diensten in de onderneming;
- \* verwittiging van de betrokken werknemers bij aanwerving van voltijdse werknemers voor onbepaalde duur, opdat eventueel met hun kandidatuur rekening kan worden gehouden;
- \* bepalingen die het sluiten van een arbeidscontract tussen de uitzendkracht en de gebruiker verbieden of verhinderen, zijn nietig of kunnen nietig verklaard worden;
- \* maatregelen dienen genomen opdat aan de contractuele verplichtingen van de uitzendbureaus jegens de uitzendkrachten wordt voldaan, wat de betaling van het loon en van de sociale zekerheidsbijdragen betreft, indien het uitzendbureau daartoe niet in staat is;
- \* dezelfde bescherming op het stuk van sociale zekerheid als voor voltijdse werknemers voor onbepaalde duur;
- \* uitzendarbeid mag niet de vervanging tot doel hebben van een structureel bestaande, permanente arbeidsplaats;
- \* in geval van hernieuwing van de overeenkomst : de verlenging van de tijdelijke arbeidscontracten voor een bepaalde arbeidsplaats met een duur van hoogstens 12 maanden moet begrensd worden, zodat het totaal van de perioden van tijdelijke tewerkstelling 36 maanden niet overschrijdt;
- \* een billijke vergoeding in geval de arbeidsovereenkomst vóór de vastgestelde einddatum op een onrechtmatige wijze beëindigd wordt;
- \* dezelfde voorwaarden inzake gezondheid en veiligheid op het werk als de overige werknemers van de onderneming en/of vestiging;
- \* geen verschillende behandeling betreffende arbeidsvoorwaarden voor zover het gaat om de aard en de zwaarte van het werk, de arbeidsveiligheid en de bescherming van de gezondheid, de toegang tot individuele beschermingsvoorzieningen, het arbeidspatroon en het arbeidsklimaat, met inbegrip van de voorwaarden voor de vaststelling van de werktijden;
- \* de overeenkomst tussen het uitzendbureau en de gebruiker dient een nauwkeurige omschrijving te geven van : de verlangde beroepskwalificatie, de plaats van het werk, de arbeidstijd, de bijzondere kenmerken van de in te nemen arbeidsplaats en met name of deze plaats valt onder de categorie van belangrijke risico's zoals deze in de nationale wetgeving gedefinieerd zijn; al deze elementen dienen eveneens aan de betrokken werknemers meegedeeld te worden;
- \* onverminderd de verantwoordelijkheid van het uitzendbureau, dient de gebruiker in te staan voor de veiligheid, de gezondheid en de hygiëne op het werk;
- \* de uitzendkracht dient, voordat hij begint met enige werkzaamheid die speciale beroepskwalificaties of vaardigheden of een speciaal medisch toezicht vereist, door de ondernemer op de hoogte te worden gesteld van de risico's die hij loopt; in die gevallen moet de uitzendkracht een op zijn behoeften afgestemde opleiding volgen maar indien de arbeidsplaats op korte of lange termijn gevaarlijk is, is opleiding verplicht;
- \* geen tewerkstelling voor werkzaamheden waarvoor gedurende een lange periode een speciaal medisch toezicht nodig is, tenzij in bepaalde uitzonderingsgevallen wanneer de werknemers na afloop van hun contract onder medisch toezicht kunnen blijven;
- \* instanties of personen die zich binnen of buiten de onderneming bezighouden met de controle op de naleving van de gezondheids- en veiligheidsvoorschriften worden in kennis gesteld van de tewerkstelling van personen met een arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid op arbeidsplaatsen die gevaren kunnen opleveren.

## 2. Impact van deze voorstellen op de Belgische wetgeving

Betreffende het onderwerp van dit proefschrift nl. de studie van de arbeidsrechtelijke flexibiliteit inzake arbeidsovereenkomsten in België (studie van de atypische arbeidsovereenkomsten), kunnen uit deze voorstellen op de volgende terreinen aanvullingen of aanpassingen van het Belgisch recht afgeleid worden.

Voor de toepassing van de bepalingen van de wetten en verordeningen die steunen op het aantal door een onderneming tewerkgestelde werknemers, komen de uitzendkrachten in België in aanmerking voor de berekening van de personeelssterkte van het uitzendbureau dat hen in dienst heeft genomen én ook voor de berekening van de personeelssterkte van de gebruiker die hen te werk stelt, tenzij ze vaste werknemers vervangen voor wie de uitvoering van de arbeidsovereenkomst is geschorst. Voorbeelden zijn art. 14, §1 van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven en art. 1, §4, b) [1.] van de wet van 10 juni 1952 betreffende de gezondheid en de veiligheid van de werknemers alsmede de salubriteit van het werk en van de werkplaatsen.

Voor het gebruik van de arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid is in een aantal gevallen de voorafgaande toestemming van de vakbondsafvaardiging nodig, maar dit is niet altijd het geval. (Zie collectieve arbeidsovereenkomst nr. 47 van 18 december 1990, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, betreffende de na te leven procedure en de duur van de tijdelijke arbeid (41) en de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 47bis die tijdelijke afwijkingen invoert op de toegelaten duur van de uitzendarbeid bij buitengewone vermeerdering van werk, alsook op de procedure die in dat geval moet worden nageleefd. (42))

De werkgever is in België verplicht jaarlijks inlichtingen te verstrekken aan de ondernemingsraad betreffende de vaste werknemers en de werknemers tewerkgesteld in uitvoering van de wettelijke en/of conventionele bepalingen betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers, op het einde van het dienstjaar of op een overeengekomen tijdstip (Inlichtingen over de structuur van de tewerkstelling). Dit zou wel kunnen overeenstemmen met de in de voorstellen van de Commissie geëiste lijst van dit soort arbeidsplaatsen, maar er is eigenlijk toch geen precieze verplichting terzake, als er meer dan 1000 werknemers zijn in de onderneming.

De werkgever moet daarnaast gegevens verstrekken betreffende de wijzigingen die zich tijdens het verlopen dienstjaar hebben voorgedaan terzake (Inlichtingen over de evolutie van de tewerkstelling). (43)

Bij ontstentenis van een ondernemingsraad, moet de werkgever deze inlichtingen verstrekken aan de vakbondsafvaardiging.

De arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid moet in België schriftelijk worden vastgesteld en moet melding maken van de reden van de overeenkomst, zoals in de voorstellen van de Commissie vermeld wordt.

---

(41) Algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 19 februari 1991, *B.S.*, 20 maart 1991, 5698.

(42) Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 47 bis van 18 december 1990, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, betreffende de uitzendarbeid in geval van buitengewone vermeerdering van werk, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 5 maart 1991, *B.S.*, 17 mei 1991, 10495.

(43) Art. 5 Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 9 van 9 maart 1972 houdende ordening van de in de Nationale Arbeidsraad gesloten nationale akkoorden en collectieve arbeidsovereenkomsten betreffende de ondernemingsraden, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 12 september 1972, *B.S.*, 25 november 1972, 13148. (Ingevoegd door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 37 van 27 november 1981 tot wijziging van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 9 van 9 maart 1972 houdende ordening van de in de Nationale Arbeidsraad gesloten nationale akkoorden en collectieve arbeidsovereenkomsten betreffende de ondernemingsraden, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 9 december 1981, *B.S.*, 6 januari 1982, 52.)

In België moeten de uitzendkrachten niet verwittigd worden bij aanwerving van voltijdse werknemers voor onbepaalde duur door de onderneming, opdat eventueel met hun kandidatuur rekening kan worden gehouden.

In België zijn opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor uitzendarbeid onbeperkt toegelaten, terwijl de voorstellen van de Commissie ze zouden beperken.

Het A.R.A.B. is van toepassing op de uitzendkrachten. Minister van Tewerkstelling en Arbeid, L. Van den Brande (C.V.P.), heeft op 4 oktober 1990 de Nationale Arbeidsraad om advies verzocht over een ontwerp van koninklijk besluit tot invoering van een hoofdstuk V in titel II van het Algemeen Reglement voor de Arbeidsbescherming 'Bijzondere bepalingen betreffende de uitzendkrachten'. Op 21 mei 1991 heeft de Nationale Arbeidsraad zijn advies (nr. 1001) uitgebracht. Dit ontwerp regelt de verdeling tussen de gebruiker en het uitzendbureau van de verplichtingen die door het A.R.A.B. inzake geneeskundige onderzoeken, arbeidskledij en individuele beschermingsmiddelen worden opgelegd. Er is echter nog geen definitief besluit terzake.

Het A.R.A.B. bepaalt wel voor *iedere* werknemer dat hij de nodige informatie moet krijgen en ook een voldoende en aangepaste veiligheids- en gezondheidsopleiding. (art. 28ter en 28quater A.R.A.B., Titel Ibis)

#### **Hoofdstuk IV. Richtlijn van 25 juni 1991 ter aanvulling van de maatregelen ter bevordering van de verbetering van de veiligheid en de gezondheid op het werk van de werknemers met arbeidsbetrekkingen voor bepaalde tijd of uitzendarbeid-betrekkingen**

##### **I. Inhoud van de Richtlijn**

Op 25 juni 1991 nam de Raad de richtlijn aan ter aanvulling van de maatregelen ter bevordering van de verbetering van de veiligheid en de gezondheid op het werk van de werknemers met arbeidsbetrekkingen voor bepaalde tijd of uitzendarbeid-betrekkingen (44).

Het derde voorstel van richtlijn is dus richtlijn geworden. Deze richtlijn steunt op artikel 118A van het E.E.G.-verdrag.

De richtlijn is van toepassing op :

- a) arbeidsbetrekkingen die worden geregeld bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd rechtstreeks gesloten tussen de werkgever en de werknemer, waarin het einde van de arbeidsovereenkomst wordt bepaald door objectieve voorwaarden zoals het bereiken van een bepaalde datum, de voltooiing van een bepaalde taak of het zich voordoen van een bepaalde gebeurtenis;
- b) uitzendarbeid-betrekkingen tussen een uitzendbureau (de werkgever) en de werknemer, waarbij de werknemer ter beschikking wordt gesteld van een inlenende onderneming en/of vestiging om voor en onder toezicht van deze onderneming en/of vestiging te werken. (art. 1)

Volgens de definities gehanteerd in het Belgisch arbeidsrecht, is deze richtlijn van toepassing op de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, voor een duidelijk omschreven werk, voor vervanging (einde bepaald door het zich voordoen van een bepaalde gebeurtenis nl. de terugkeer van de vervangen werknemer), de arbeidsovereenkomst voor uitvoering van tijdelijke arbeid en de arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid.

Doel van de richtlijn is ervoor te zorgen dat deze werknemers dezelfde mate van bescherming genieten inzake gezondheid en veiligheid op het werk als de overige werknemers van de inlenende onderneming en/of vestiging.

Zo'n arbeidsovereenkomst als bedoeld in artikel 1 rechtvaardigt geen verschillende behandeling betreffende de arbeidsomstandigheden voor zover het gaat om de bescherming van de veiligheid en de gezondheid op het werk, met name wat betreft de toegang tot persoonlijke beschermingsmiddelen.

De Lidstaten nemen de nodige maatregelen opdat, voordat zo'n werknemer als bedoeld in artikel 1 begint aan enige werkzaamheid, hij door de inlenende onderneming en/of vestiging op de hoogte wordt

---

(44) P.B., 1991, nr. L 206/19.

gesteld van de risico's die hij loopt. Deze voorlichting moet met name informatie omvatten over de noodzaak van bijzondere beroepskwalificaties of -vaardigheden of van speciaal medisch toezicht zoals omschreven in de nationale wetgeving en moet precies aangeven welke eventuele specifieke verhoogde risico's aan de in te nemen arbeidsplaats verbonden zijn.

De Lidstaten moeten ervoor zorgen dat de werknemers, gelet op hun kwalificaties en ervaring, toereikende en voor de specifieke kenmerken van de arbeidsplaats adequate opleiding krijgen.

De Lidstaten kunnen verbieden dat de in artikel 1 bedoelde werknemers arbeid verrichten, die bijzonder gevaarlijk is voor de veiligheid of de gezondheid van deze werknemers en met name arbeid die een speciaal medisch toezicht vergt, ofwel zorgen de Lidstaten ervoor dat deze werknemers onder een passend speciaal medisch toezicht staan, eventueel ook na de beëindiging van de arbeidsbetrekking van de betrokken werknemer.

De Lidstaten nemen de nodige maatregelen om ervoor te zorgen dat de beschermings- en preventiediensten (cf. art. 7 kaderrichtlijn 89/391/EEG) in kennis worden gesteld van de tewerkstelling van de in artikel 1 bedoelde werknemers, voor zover die diensten die informatie nodig hebben om zich op adequate wijze van hun opdracht ten behoeve van alle werknemers in de onderneming en/of vestiging te kunnen kwijten.

Wat uitzendarbeid betreft, zullen de Lidstaten de nodige maatregelen nemen opdat de inlenende onderneming het uitzendbureau, vóór de terbeschikkingstelling van de werknemer, een nauwkeurige omschrijving zal geven van met name de verlangde beroepskwalificatie en de specifieke kenmerken van de in te nemen arbeidsplaats en het uitzendbureau al deze gegevens ter kennis zal brengen van de betrokken werknemers. De Lidstaten mogen bepalen dat deze informatie die door de inlenende onderneming en/of vestiging aan het uitzendbureau moet worden gegeven, in een uitzendcontract dient te zijn opgenomen.

De Lidstaten nemen de nodige maatregelen opdat de inlenende onderneming en/of vestiging verantwoordelijk is voor de voorwaarden voor het verrichten van de arbeid gedurende de tijd van tewerkstelling, onverminderd de verantwoordelijkheid van het uitzendbureau overeenkomstig de nationale wetgeving. De voorwaarden voor het verrichten van de arbeid hebben limitatief betrekking op de veiligheid, de gezondheid en de arbeidshygiëne.

Uiterlijk op 31 december 1992 moesten de Lidstaten aan deze richtlijn voldoen.

## **II. Impact van deze Richtlijn op de Belgische wetgeving**

De Belgische wetgeving is nog niet, specifiek voor deze werknemers, aangepast aan de bepaling dat deze werknemers (met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, voor een duidelijk omschreven werk, voor vervanging, voor uitvoering van tijdelijke arbeid en voor uitzendarbeid) door de inlenende onderneming en/of vestiging op de hoogte worden gesteld van de risico's die zij lopen, voordat zij beginnen aan enige werkzaamheid. Het A.R.A.B. bepaalt echter wel dat *de werknemers* alle nodige informatie krijgen betreffende de risico's die ze lopen. Deze voorlichting moet volgens de Commissie met name informatie omvatten over de noodzaak van bijzondere beroepskwalificaties of -vaardigheden of van speciaal medisch toezicht zoals omschreven in de nationale wetgeving en moet precies aangeven welke eventuele specifieke verhoogde risico's aan de in te nemen arbeidsplaats verbonden zijn.

Ook is er in België nog niet, specifiek voor deze werknemers, voor gezorgd dat zij, gelet op hun kwalificaties en ervaring, toereikende en voor de specifieke kenmerken van de arbeidsplaats adequate opleiding krijgen. Wel bepaalt het A.R.A.B. voor *iedere werknemer* dat hij een voldoende en aangepaste veiligheids- en gezondheidsopleiding krijgt.

## **Hoofdstuk V. Richtlijn van 14 oktober 1991 betreffende de verplichting van de werkgever de werknemer te informeren over de voorwaarden die op zijn arbeidsovereenkomst of -verhouding van toepassing zijn**

### **I. Inhoud van de Richtlijn**

Een vierde voorstel voor een richtlijn, ingediend door de Commissie op 5 december 1990, betrof een document ten bewijze van het bestaan van een arbeidsverhouding. (45)

Op 14 oktober 1991 werd door de Raad de richtlijn aangenomen betreffende de verplichting van de werkgever de werknemer te informeren over de voorwaarden die op zijn arbeidsovereenkomst of -verhouding van toepassing zijn. (46)

De richtlijn stoelt op artikel 100 E.E.G-verdrag en werd genomen in uitvoering van punt 9 van titel I van het Gemeenschapshandvest van de Sociale Grondrechten der werkenden, dat stelt dat de arbeidsvoorwaarden van alle loontrekkenden in de EG hetzij bij wet, hetzij bij collectieve arbeidsovereenkomst, hetzij in een arbeidsovereenkomst, volgens de specifieke bepalingen van elk land moeten worden vastgesteld.

In de overwegingen wordt gesteld dat de toename van nieuwe arbeidsvormen in de Lidstaten tot een toename van het aantal soorten arbeidsverhoudingen geleid heeft, wat bepaalde Lidstaten noopte maatregelen te treffen om de arbeidsverhoudingen aan vormvereisten te onderwerpen met het doel de werknemers beter te beschermen tegen een eventuele miskening van hun rechten en de arbeidsmarkt doorzichtiger te maken. Daar de wetgevingen van de Lidstaten onderling sterk verschillen op essentiële punten, kunnen deze verschillen rechtstreeks van invloed zijn op de werking van de gemeenschappelijke markt. Bijgevolg moet op communautair niveau de algemene verplichting ingevoerd worden dat iedere werknemer beschikt over een document waarin informatie is vervat over de belangrijkste elementen van zijn arbeidsovereenkomst of -verhouding.

Deze richtlijn laat de nationale wetgevingen en/of gebruiken onverlet inzake vorm van de arbeidsovereenkomst of -verhouding, bewijslast ten aanzien van het bestaan en inhoud van de arbeidsovereenkomst of -verhouding en de procedureregels die terzake van toepassing zijn. (art. 6)

De richtlijn is van toepassing op alle werknemers met een arbeidsovereenkomst of -verhouding die in de wetgeving van een Lidstaat omschreven is en/of onder de wetgeving van een Lidstaat valt. (art. 1, lid 1)

Gezien de wenselijkheid van een zekere mate van flexibiliteit in de arbeidsverhoudingen kunnen de Lidstaten bepalen dat deze richtlijn niet van toepassing is op werknemers met een arbeidsovereenkomst of -verhouding waarvan de totale duur niet langer is dan een maand en/of waarvan de wekelijkse arbeidsduur niet meer is dan acht uur of die incidenteel en/of van bijzondere aard is, mits in deze gevallen voor het niet-toepassen objectieve redenen bestaan. (art. 1, lid 2)

De werkgever is verplicht de werknemer in kennis te stellen van de belangrijkste gegevens van de arbeidsovereenkomst of -verhouding.

Deze informatie heeft tenminste betrekking op volgende gegevens :

- a) identiteit van partijen
- b) plaats van het werk; de vermelding dat de werknemer zijn arbeid op verschillende plaatsen verricht, alsmede de zetel of de woonplaats van de werkgever, indien het werk niet op een vaste plaats wordt verricht;
- c) titel, rang, hoedanigheid of categorie van de arbeid van de werknemer of beknopte kenmerken of omschrijving van de arbeid;
- d) begindatum van de arbeidsovereenkomst of -verhouding;
- e) indien het een tijdelijke arbeidsovereenkomst of -verhouding betreft : de voorzienbare duur van de overeenkomst of verhouding;
- f) duur van het betaald verlof of de wijze waarop dit verlof wordt toegekend en vastgesteld;
- g) duur van de opzeggingstermijnen die werkgever en werknemer in acht moeten nemen bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst of -verhouding of de wijze waarop die opzeggingstermijnen worden vastgesteld;

---

(45) COM (90) 563 def., *P.B.*, 1991, nr. C 24/3.

(46) *P.B.*, 1991, nr. L 288/32.

- h) aanvangsbedrag van het loon, de overige bestanddelen en periodiciteit van de betalingen;
- i) normale dagelijkse of wekelijkse arbeidstijd van de werknemer;
- j) waar nodig, vermelding van de collectieve arbeidsovereenkomsten en/of afspraken die van toepassing zijn op de werkomstandigheden van de werknemer, of vermelding van het bevoegde orgaan waardoor collectieve arbeidsovereenkomsten gesloten zijn buiten de onderneming. (art. 2, lid 2)

Informatie betreffende het betaald verlof, duur van de opzeggingstermijnen, beloning en arbeidstijd kan waar nodig verstrekt worden door vermelding van de wettelijke, bestuursrechtelijke of statutaire bepalingen of de collectieve arbeidsovereenkomsten, die voor de bedoelde onderwerpen gelden.

Als de werknemer werkt in het buitenland, in een ander land dan dat onder wiens wetgeving de arbeidsovereenkomst valt, en de duur ervan meer dan een maand belooft, moeten de documenten met informatie in het bezit zijn van de werknemer vooraleer hij vertrekt en moeten ze tenminste de volgende aanvullende gegevens bevatten :

- a) duur van het werk in het buitenland;
- b) muntsoort waarin het loon betaald wordt;
- c) in voorkomend geval, de voordelen in geld en in natura die aan het werk in het buitenland verbonden zijn;
- d) in voorkomend geval, de wijze waarop de terugkeer geregeld is.

De informatie over de muntsoort en de beloning kan bestaan uit een verwijzing naar de wettelijke, bestuursrechtelijke en statutaire bepalingen of de collectieve overeenkomsten, die voor de bedoelde onderwerpen gelden.

Wijzigingen van de gegevens moeten door de werkgever zo spoedig mogelijk en uiterlijk een maand nadat de wijziging in kwestie van kracht wordt, schriftelijk aan de werknemer worden meegedeeld. Dit geldt niet in geval van wijziging van de wettelijke, bestuursrechtelijke of statutaire bepalingen of van de collectieve overeenkomsten.

De informatie kan plaatsvinden door aan de werknemer uiterlijk twee maanden na het begin van zijn werk te verstrekken :

- a) een schriftelijke arbeidsovereenkomst en/of
- b) een aanstellingsbrief en/of
- c) één of meer andere schriftelijke documenten, indien één van deze documenten tenminste alle in artikel 2, lid 2, onder a) b) c) d) h) en i) bedoelde gegevens bevat.

Bij ontstentenis moet de werkgever de werknemer uiterlijk twee maanden na het begin van zijn werk een door hem ondertekende schriftelijke verklaring verstrekken die tenminste de in artikel 2, lid 2 bedoelde gegevens bevat. Indien de arbeidsovereenkomst of -verhouding afloopt vóór het einde van de termijn van twee maanden vanaf het begin van zijn werk, moeten de gegevens uiterlijk bij het verstrijken van deze kortere (47) termijn worden verstrekt.

De benadeelde werknemer kan zijn rechten voor het gerecht doen gelden, na eventueel een beroep op andere bevoegde instanties te hebben gedaan. De Lidstaten kunnen bepalen dat één en ander afhankelijk is van een voorafgaand in gebreke stellen van de werkgever door de werknemer en het ontbreken van een antwoord binnen twee weken.

De Lidstaten moeten uiterlijk op 30 juni 1993 aan deze richtlijn voldoen. Werknemers die al in dienst zijn op het ogenblik dat de richtlijn in werking treedt kunnen hun werkgever om mededeling van de betreffende informatie verzoeken.

---

(47) HOOGENDIJK, B., "De EG-richtlijn met betrekking tot de informatieverplichting van de werkgever inzake de arbeidsverhouding", *Nederlands tijdschrift voor sociaal recht*, maart 1992, 74.



## II. Impact van deze Richtlijn op de Belgische wetgeving

Federaal Minister van Tewerkstelling en Arbeid, M. Smet (CVP), blijkt plannen te hebben om de Belgische wetgeving aan te passen aan deze richtlijn door de veralgemening van de 'individuele fiche', een soort beroeps-identiteitskaart die al gebruikt wordt in de bouwsector. Deze kaart zal dan in de toekomst het door de richtlijn vereiste schriftelijk document zijn dat de vereiste informatie bevat en dat zal verplicht worden voor alle werknemers. (48)

### Hoofdstuk VI. Voorstel voor een richtlijn betreffende de detachering van werknemers met het oog op het verlenen van diensten

Het vijfde voorstel voor een richtlijn, betreffende de detachering van werknemers met het oog op het verlenen van diensten, werd door de Commissie ingediend op 28 juni 1991 (49).

Het voorstel steunt in het bijzonder op de artikelen 57, lid 2 en 66 E.E.G.-verdrag (vestiging en diensten) en vereist een gekwalificeerde meerderheid van stemmen (50). De Commissie stelde vast dat er nog steeds aanzienlijke ongelijkheden en verschillen zijn tussen de nationale sociale wetgevingen. (51) Zij was van oordeel dat de wetgevingen van de Lidstaten moeten gecoördineerd worden ten einde een kern van dwingende beschermende bepalingen ten voordele van de gedetacheerde werknemers vast te leggen, die in het ontvangende land in acht moeten worden genomen. Deze kern moet gelden voor alle gedetacheerde werknemers met eventuele uitzonderingen inzake minimumlonen en betaalde vakantiedagen.

Dit alles moet de rechtszekerheid vergroten en praktijken afschaffen die schadelijk kunnen zijn voor een eerlijke mededinging tussen ondernemingen.

De richtlijn is van toepassing op ondernemingen die hun werkzaamheden uitvoeren in het kader van het verlenen van diensten, ongeacht de Staat waarin ze gevestigd zijn (art. 1), dus ook in derde landen.

De richtlijn is van toepassing in drie gevallen :

- 1) als een onderneming gedurende de tenuitvoerlegging van een overeenkomst voor de uitvoering van werken of diensten een werknemer op het grondgebied van een Lidstaat detacheert ten behoeve of onder leiding van die onderneming;
- 2) in geval een uitzendbureau een werknemer plaatst bij een inlenende onderneming die in een Lidstaat gevestigd is of aldaar een vestiging heeft, voor zover er gedurende de duur van de terbeschikkingstelling een arbeidsverhouding bestaat tussen het uitzendbureau en de werknemer;
- 3) zo de onderneming een werknemer plaatst bij één van haar vestigingen of bij een andere onderneming die in een Lidstaat is gevestigd, voor zover er gedurende de duur van de detachering een arbeidsverhouding bestaat tussen de eerstgenoemde onderneming en de werknemer. (art. 2)

De werknemer heeft recht op volgende bindende arbeidsvoorwaarden die van toepassing zijn op de plaats van het werk, voor werkzaamheden van dezelfde aard :

- 1) maximum aantal werkuren per dag en per week, rustpauzes, werk op zondagen en nachtwerk;
- 2) minimum aantal betaalde vakantiedagen;
- 3) minimumlonen, inclusief vergoedingen voor overwerk en toelagen, maar exclusief uitkeringen uit hoofde van particuliere bedrijfsstelsels;
- 4) de voorwaarden voor de terbeschikkingstelling van werknemers, inzonderheid de levering van arbeidskrachten door uitzendbureaus;
- 5) gezondheid, veiligheid en hygiëne op het werk;
- 6) beschermende maatregelen m.b.t. de arbeidsvoorwaarden van zwangere vrouwen of van vrouwen die recentelijk bevallen zijn, van kinderen, jongeren en andere groepen die bijzondere bescherming genieten;

---

(48) "Individuele fiche veralgemeend", *Sociale Actualiteit*, Ced Samsom, nr. 439, 30 april 1993, 1-2.

(49) *P.B.*, 1991, nr. C 225/6.

(50) Zie "New draft Directive on sub-contracted services", *EIRR*, juli 1991, 2.

(51) COM (91) 230 def.-SYN 346, 4.

- 7) gelijke behandeling van mannen en vrouwen en afschaffing van discriminatie op grond van huidskleur, ras, religie, overtuiging, nationaliteit of sociale achtergrond. (art. 3, lid 1, b)

De bepalingen inzake betaalde vakantiedagen, 2), en beloning, 3), zijn niet van toepassing wanneer de duur van de detachering korter is dan drie maanden zulks binnen een referentieperiode van één jaar te rekenen vanaf het begin van de detachering. Bij de berekening van de periode van drie maanden dient rekening te worden gehouden met alle voorafgaande periodes tijdens welke de functie werd uitgeoefend met behulp van een gedetacheerde werknemer (52). (art. 3, lid 2) (53)

## Hoofdstuk VII. Besluiten

Van de vijf besproken voorstellen voor een richtlijn ingediend door de Commissie werden er dus twee gerealiseerd : de richtlijn ter aanvulling van de maatregelen ter bevordering van de verbetering van de veiligheid en de gezondheid op het werk van de werknemers met arbeidsbetrekkingen voor bepaalde tijd of uitzendarbeid-betrekkingen (25 juni 1991) en de Richtlijn betreffende de verplichting van de werkgever de werknemer te informeren over de voorwaarden die op zijn arbeidsovereenkomst of -verhouding van toepassing zijn (14 oktober 1991).

De andere voorstellen evolueren zeer traag of zitten blijkbaar geblokkeerd. Het is niet heel duidelijk of ze in de (nabije) toekomst zullen aangenomen worden. Het eerste voorstel voor een richtlijn is door het Europese Parlement verworpen vanwege de gekozen rechtsgrondslag en van het tweede voorstel wordt ook de rechtsgrond gecontesteerd. (54) Het voorstel voor een richtlijn betreffende de detachering van werknemers met het oog op het verlenen van diensten is nog in discussie.

De mogelijke impact op het interne Belgische recht van de bestudeerde voorstellen van richtlijnen lijkt niet zo enorm groot te zijn. Toch zou de Belgische wetgeving op een aantal punten nog aangepast moeten worden, om in overeenstemming te zijn met deze voorstellen.

---

(52) Het Economisch en Sociaal Comité stelde dat er voor dient gezorgd te worden dat de richtlijn niet kan worden omzeild door de gedetacheerde werknemers te laten rouleren. (*P.B.*, 1992, nr. C 49/42.)

(53) Volgens de Commissie rechtvaardigen het marginale karakter en het minimale aantal van dergelijke detacheringen deze uitsluiting, alsmede de beperkte relevantie ervan met het oog op praktijken die leiden tot distorsies in de concurrentieverhoudingen. (COM (91) 230 def.-SYN 346, 15.)  
Het Europese Parlement wil echter deze termijn inkorten tot één maand. ("E.G.-Parlement over detachering", *Sociale Actualiteit*, Ced Samsom, nr. 429, 19 februari 1993, 4.)

(54) ZEIJEN, J.P.M., "Nieuwe Europese regels over deeltijdarbeid en tijdelijke arbeid op komst?", *Nederlands tijdschrift voor sociaal recht*, maart 1991, 82.

<p><b>VERGELIJKENDE TABEL : DE ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR ONBEPAALED TIJD EN DE ATYPISCHE ARBEIDSOVEREENKOMSTEN</b></p>
---

Vooraleer we onze besluiten formuleren, zetten we de belangrijkste kenmerken van de verschillende onderzochte arbeidsovereenkomsten op een rij, in de vorm van een vergelijkende tabel.

In de tabel komt eerst het **sluiten van de arbeidsovereenkomst** aan bod (redenen, duur, vorm, sanctie bij vormgebreken, opeenvolgende overeenkomsten). Daarna wordt de toepasselijke wetgeving **in de loop van de arbeidsovereenkomst** bekeken (arbeidsduur, loon, schorsing van de uitvoering, onderbreking van de beroepsloopbaan, ontslagbescherming van zwangere werknemers en omwille van militaire plichten, concurrentiebeding, medezeggenschap in de ondernemingsraad en het comité voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen). Ten slotte wordt het **einde van de arbeidsovereenkomst** onderzocht (einde, opzegging, dringende reden, wederzijdse toestemming, dood van de werknemer, overmacht, willekeurig ontslag, vergoeding wegens ontslag bij sluiting en wegens collectief ontslag, stilzwijgende voortzetting na het einde van de overeenkomst).

	AO onbepaalde tijd	AO bepaalde tijd	AO DOWerk	AO vervanging	Proefclausule	Stageovereenkomst	AO tijdelijke arbeid	AO uitzendarbeid	AO deeltijdse arbeid	AO huisarbeid
Redenen voor sluiten AO	geen	geen voor een eerste AO	geen voor een eerste AO	*vervanging WN wiens AO geschorst is, uitz. econ. oorzaken, slecht weer, staking, lock-out *vervanging statutair die ambt niet of slechts deeltijds uitoefent	geschiktheid WN onderzoeken + wederzijdse rechten en plichten, met oog op definitieve AO	*verplichting indien tenminste 50 WNs *aanwerving werkzoekenden, minder dan 30 jaar, nog geen beroepsarbeid verricht *doel: praktische opleiding	*vervanging van een vaste WN, uitz. schorsing wegens econ. oorzaken, slecht weer *buitengewone vermeerdering van werk of *uitzonderlijk werk	*vervanging van een vaste WN uitz. schorsing wegens econ. oorzaken, slecht weer, staking, lock-out; buitengewone vermeerdering van werk of *uitzonderlijk werk *verbod voor werklie-den in verhuus, meubelbewaring (P.C. vervoer) en P.C. bouw	geen	geen
Duur AO	onbepaalde duur	*precies bepaald in AO *geen maximumduur maar geen AO voor het leven toegestaan	bepaald door omvang en duur van het werk	*tot terugkeer van vervangen WN *max. 2 jaar	*werklieden: min. 7 d. en max. 14 d. *bedienden: min. 1 m. en maximum 6 of 12 m. (volgens jaarlijks loon) *in AO bepaalde tijd mag duur van proef niet gelijk zijn aan duur AO *in AO tijdelijke arbeid en uitzendarbeid: eerste 3 arbeidsd. proef, behoudens strijdige overeenkomst	6 maanden of 26 weken, verlengbaar met zelfde periode	*bij vervanging wegens schorsing: onbeperkt (geen modaliteiten of voorwaarden) *bij vervanging wegens einde AO door opzeggingstermijn of dringende reden: max. 3 of 6 m. (toestemming VA of WNsorgs vereist) *bij vervanging wegens ander einde AO: max. 3 m., verlengingen van max. 3 m. mogelijk (toestemming VA of WNsorgs vereist voor verlengingen) *bij buitengewone stijging van werk: max. 1 m., hernieuwbaar (toestemming VA of WNsorgs vereist) *bij uitzonderlijk werk: max. 3 m. (inventarissen en balansen: 7 d.)	*bij vervanging wegens schorsing: onbeperkt (geen modaliteiten of voorwaarden) *bij vervanging wegens einde AO door opzeggingstermijn of dringende reden: max. 3 of 6 m. (toestemming VA of WNsorgs vereist) *bij vervanging wegens ander einde AO: max. 3 m., verlengingen van max. 3 m. mogelijk (toestemming VA of WNsorgs vereist voor verlengingen) *bij buitengewone stijging van werk: max. 1 m., hernieuwbaar - afwijking mogelijk CAO 47bis; toestemming VA of WNsorgs vereist - afwijking mogelijk CAO 47bis *bij uitzonderlijk werk: max. 3 m. (inventarissen en balansen: 7 d.)	cf. andere AOen maar volgens Hof van Cassatie is WAO niet toepas-selijk op AO huisar-beid	cf. andere AOen, maar volgens Cas-satie is AO huisar-beid niet onderwor-pen aan de WAO, zodat gemeenrecht geldt en de bepalingen van de arbeids-overeenkomst en het arbeidsreglement
Vorm AO	geen vormvereisten, kan mondeling	geschrift, tenzij in sectoren en voor categorieën van WNs waarvoor die vorm toegestaan is bij algemeen verbindend verklaarde CAO; uiterlijk bij indienst-treding; individueel	geschrift, tenzij in sectoren en voor categorieën van WNs waarvoor die vorm toegestaan is bij algemeen verbindend verklaarde CAO; uiterlijk bij indienst-treding; individueel	geschrift; uiterlijk bij indienst-treding; individueel; verplichte vermeldin-gen: reden, identiteit vervangen WN en voorwaarden indienst-neming	*beding van proeftijd: geschrift; uiterlijk bij indienst-treding; individueel; *duur: kan mondeling; uiterlijk bij indienst-treding; kan in AO, in CAO of arbeidsregle-ment *stageovereenkomst wordt geacht proefbe-ding te bevatten	geschrift; uiterlijk bij indienst-treding; individueel; volgens model	*is een AO bepaalde tijd, AO DOWerk of AO vervanging *geschrift; uiterlijk bij indienst-treding; individueel; verplichte vermeldingen: reden, reden van de vervanging	*is een AO bepaalde tijd, AO DOWerk of AO vervanging *geschrift; uiterlijk binnen 2 werkd. vanaf indienst-treding; hele reeks individueel, verpliche vermeldin-gen *beding dat het uitzendkracht verbo-den is zich te verbin-den bij gebruiker is nietig	*geschrift, uiterlijk bij indienst-treding; individueel *moet deeltijdse arbeidsregeling en werkrooster vermelden *is geen nieuwe soort AO	cf. andere AOen, maar volgens Cas-satie is AO huisar-beid niet onderwor-pen aan de WAO, zodat gemeenrecht geldt en de bepalingen van de arbeids-overeenkomst en het arbeidsreglement

	AO onbepaalde tijd	AO bepaalde tijd	AO DOWerk	AO vervanging	Proefclausule	Stageovereenkomst	AO tijdelijke arbeid	AO uitzendarbeid	AO deeltijdse arbeid	AO huisarbeid
Sanctie bij vormgebreken van AO		AO onbepaalde tijd	AO onbepaalde tijd	AO onbepaalde tijd	*vormgebreken inzake het beding: nietigheid proef *te korte duur: verlengd tot minimum *te lange duur: teruggebracht tot minimum *duur niet bepaald: minimumduur geldt	AO onbepaalde tijd	AO onbepaalde tijd	AO onbepaalde tijd met uitzendbureau	AO onbepaalde tijd en voltijds; WN kan deeltijdse arbeidsregeling en werkrooster kiezen (voor toekomst)	
Opeenvolgende AOen		vermoeden van onbepaalde tijd, tenzij onderbreking toe te schrijven aan WN of tenzij WG bewijst gerechtvaardigd wegens aard van het werk of wettige redenen	vermoeden van onbepaalde tijd, tenzij onderbreking toe te schrijven aan WN of tenzij WG bewijst gerechtvaardigd wegens aard van het werk of wettige redenen	*geldig, maar max. 2 jaar *bij overschrijding max. duur: AO onbepaalde tijd	*nieuwe proef verboden voor eenzelfde werk *mogelijk voor nieuwe, werkelijk verschillende functie	*stage is verlengbaar met zelfde periode *na stage is AO bepaalde tijd mogelijk *tweede stage is mogelijk in andere onderneming indien minstens 2 jaar uitkeringsgerechtigd volledig werkloos	onbeperkt	onbeperkt		
Arbeidsduur	Arbeidswet 16 maart 1971 toepasselijk	idem AO onbepaalde tijd	idem AO onbepaalde tijd	idem AO onbepaalde tijd	idem AO onbepaalde tijd	idem AO onbepaalde tijd	idem AO onbepaalde tijd	*idem AO onbepaalde tijd *gebruiker staat in voor toepassing Arbeidswet (en ook andere wetgeving inzake reglementering en bescherming arbeid, geldend op plaats van het werk) *bijkomende uren: KB 25 juni 1990	*minimale wekelijkse arbeidsduur is 1/3 van voltijds, tenzij uitz. in KB of CAO *wekelijkse arbeidsduur moet gemiddeld gerespecteerd over max. 1 trim. (tot 1 jaar) *minimale duur van werkperiode is 3 uur, tenzij uitz. in KB of CAO	bepalingen van Arbeidswet betreffende zondagsrust en arbeidsduur zijn niet toepasselijk; ook nachtarbeid is toegelaten (en ook arbeid op feestdagen)
Loon	Loonwet 12 april 1965 toepasselijk	idem AO onbepaalde tijd	idem AO onbepaalde tijd	idem AO onbepaalde tijd	idem AO onbepaalde tijd	*minstens 90 % van normale loon *Loonwet is toepasselijk	idem AO onbepaalde tijd	*niet lager dan indien uitzendkracht als vaste WN was in dienst genomen *eindejaarspremie ten laste van Sociaal Fonds *Loonwet is toepasselijk	*voor gelijk werk in verhouding zelfde loon als voltijdse *Loonwet is toepasselijk	*Loonwet is toepasselijk
Schorsing AO werklieden	*art. 49-57 WAO *bij arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval: recht op 7 d. loon en 60 % de 7 volgende dagen; carensdag als ongeschiktheid geen 14 d. duurt; voorwaarde van 1 m. anciënniteit *bij arbeidsongeschiktheid wegens arbeidsongeval of beroepsziekte: recht op 7 d. loon	idem AO onbepaalde tijd	idem AO onbepaalde tijd	idem AO onbepaalde tijd	*idem AO onbepaalde tijd *duur proef verlengd met duur schorsing, maar max. met 7 d.	idem AO bepaalde tijd	idem AO bepaalde tijd, AO DOWerk of AO vervanging	*idem AO bepaalde tijd of DOWerk of vervanging *bijzondere regeling CAO 47ter inzake gewaarborgd loon bij arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval van gemeen recht	*cf. andere AOen *aantal bijzondere bepalingen (cf. tijdens opzeggings-termijn met behoud van loon van werk wegblijven om werk te zoeken, carensdag, klein verlet, verlof om dwingende redenen, feestdagen)	WAO is niet toepasselijk volgens Cas-satie

	AO onbepaalde tijd	AO bepaalde tijd	AO DOWerk	AO vervanging	Proefclausule	Stageovereenkomst	AO tijdelijke arbeid	AO uitzendarbeid	AO deeltijdse arbeid	AO huisarbeid
Schorsing AO bedien- den	*art. 70-77 WAO *bij arbeidsonge- schiktheid wegens ziekte of ongeval (inbegrepen beroeps- ziekte of arbeidsonge- val): recht op 30 d. loon	AO minder dan 3 m.: *gewaarborgd loon bij schorsing wegens ziekte, ongeval, beroepsziekte of arbeidsongeval: idem werklieden AO onbe- paalde tijd *bij arbeidsonge- schiktheid die meer dan 7 d. duurt mag WG AO beëindigen zonder vergoeding	DOWerk minder dan 3 m.: *gewaarborgd loon bij schorsing wegens ziekte, ongeval, beroepsziekte of arbeidsongeval: idem werklieden AO onbe- paalde tijd *bij arbeidsonge- schiktheid die meer dan 7 d. duurt mag WG AO beëindigen zonder vergoeding	idem onbepaalde tijd	*gewaarborgd loon bij schorsing wegens ziekte, ongeval, beroepsziekte of arbeidsongeval: idem werklieden AO onbe- paalde tijd *bij arbeidsongescht- heid die meer dan 7 d. duurt mag WG AO beëindigen zonder vergoeding *duur proef verlengd met duur schorsing	idem AO bepaalde tijd	idem AO bepaalde tijd, AO DOWerk of AO vervanging	idem AO bepaalde tijd, AO DOWerk of AO vervanging *bijzondere regeling CAO 47ter inzake gewaarborgd loon bij arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval van gemeen recht	*cf. andere AOen *aantal bijzondere bepalingen (cf. tijdens opzeggings- termijn met behoud van loon van werk wegblijven om werk te zoeken, caren- dag, klein verlet, verlof om dwin- gende redenen, feestdagen	WAO is niet toepas- selijk volgens Cas- satie
Onderbreking be- roepsloopbaan	toepasselijk	toepasselijk	toepasselijk	toepasselijk	toepasselijk	*niet toepasselijk *geen recht op onder- brekingsuitkeringen	toepasselijk	toepasselijk	toepasselijk	toepasselijk
Ontslagbescherming zwangere WN	art. 40 Arbeidswet toepasselijk: vergoeding van 3 m. loon	toepasselijk	toepasselijk	toepasselijk	toepasselijk	toepasselijk	toepasselijk	toepasselijk	toepasselijk	toepasselijk
Ontslagbescherming militaire plichten	art. 38, §3 WAO toepasselijk: vergoe- ding van max. 3 m. of 6 m.	niet toepasselijk	niet toepasselijk	niet toepasselijk	niet toepasselijk	niet toepasselijk	niet toepasselijk	niet toepasselijk	toepasselijk indien AO onbepaalde tijd	WAO is niet toepas- selijk volgens Cas- satie
Concurrentiebeding	art. 65-86-104 WAO toepasselijk	*kan opgenomen worden in AO *heeft uitwerking bij einde door afloop termijn	*kan opgenomen worden in AO *heeft uitwerking bij einde door voltooiing werk	*kan opgenomen worden in AO *heeft uitwerking indien AO automatisch eindigt bij terugkeer vervangen WN	heeft geen uitwerking bij beëindiging tijdens proeftijd	idem AO bepaalde tijd	cf. AO bepaalde tijd, DOWerk of vervan- ging	cf. AO bepaalde tijd, DOWerk of vervan- ging	cf. andere AOen	WAO is niet toepas- selijk volgens Cas- satie
OR en CVGV	*WNs tellen mee voor drempel *kunnen kiezen in- dien 3 m. in dienst *verkiesbaar indien 6 m. in dienst *genieten van bijzon- dere ontslagregeling	idem AO onbepaalde tijd	idem AO onbepaalde tijd	*tellen tot nu toe mee voor drempel (mogelijke wijziging in toekomst). *verder idem AO onbepaalde tijd	idem AO waarin proef is opgenomen	*idem AO onbepaalde tijd *OR, VA, CVGV of representatieve WNsorgs moeten worden geraadpleegd over maatregelen i.v.m. stage	*idem AO onbepaalde tijd *WG moet OR (of VA) inlichten over aantal AOen tijdelijke arbeid/uitzendarbeid - redenen - duur - afdelingen	*uitzendkrachten tellen mee voor drempel bij het uitzendbureau en de gebruiker tenzij ze vaste werknemers vervangen wiens AO geschorst is *kunnen kiezen bij het uitzendbureau indien 3 m. in dienst *verkiesbaar bij het uitzendbureau indien 6 m. in dienst *genieten van bijzondere ontslagregeling *WG moet OR (of VA) inlichten over aantal AOen tijdelijke arbeid/uitzendarbeid - redenen - duur - afdelingen	*tellen mee voor drempel; indien uurrooster niet 3/4 bereikt van voltijds tellen ze voor 1/2 *verder idem AO onbepaalde tijd *WG moet OR inlichten over aantal WNs overgegaan van voltijds naar deeltijds en vice- versa, regels voor overgang, organisatie van deeltijdse arbeid	*tellen mee voor drempel *kunnen niet kiezen *zijn niet verkies- baar  *bij invoering huis- arbeid moet OR voorgelicht worden want OR moet hierover advies kunnen geven
Einde	recht van opzegging	automatisch door afloop termijn	automatisch door voltooiing werk	kan automatisch eindigen bij terugkeer van vervangen WN	proef eindigt door afloop proeftijd, maar AO wordt definitief	automatisch door afloop termijn	*idem AO bepaalde tijd, AO DOWerk of AO vervanging	*idem AO bepaalde tijd, AO DOWerk of AO vervanging		

	AO onbepaalde tijd	AO bepaalde tijd	AO DOWerk	AO vervanging	Proefclausule	Stageovereenkomst	AO tijdelijke arbeid	AO uitzendarbeid	AO deeltijdse arbeid	AO huisarbeid
Opzegging	<p>*werklieden: opzegging door WG: 28 d. opzeggingstermijn; opzegging door WN: 14 d.; verdubbeld <math>\geq 20</math> jaar dienst (art. 59 WAO)</p> <p>*werklieden minder dan 6 maanden in dienst: overeenkomst kan afwijken van art. 59 WAO maar termijn voor WG mag niet korter dan 7 d. (termijn voor WN: max. 1/2 van WG)</p> <p>*bedienden jaarlijks loon onder 838.000 F: opzeggingstermijn door WG min. 3 m. per 5 jaar dienst; opzegging door WN 1/2 van WG met max. 3 m.;</p> <p>*bedienden jaarlijks loon boven 838.000 F: opzeggingstermijn bepaald bij overeenkomst of door rechter; WG mag niet minder dan 3 m. per 5 jaar dienst en WN max. 4 1/2 of 6 m. (boven 1.675.000 F) (art. 82 WAO)</p>	<p>*mogelijk tijdens eventueel bedongen proeftijd</p> <p>*daarbuiten niet mogelijk, sanctie: vergoeding tot einde termijn met maximum dubbel van onbepaalde tijd</p>	<p>*mogelijk tijdens eventueel bedongen proeftijd</p> <p>*daarbuiten niet mogelijk, sanctie: vergoeding tot einde termijn met maximum dubbel van onbepaalde tijd</p>	<p>*schriftelijke afwijking van wettelijke opzeggingstermijnen mogelijk in AO</p> <p>*bij beëindiging vóór einde vervanging: wettelijke opzeggings-termijn (ook tijdens eventueel bedongen proeftijd)</p>	<p>*tijdens minimumduur: niet mogelijk (einde ten vroegste laatste dag van minimumduur); sanctie: loon voor resterend deel minimumtermijn + opzeggings-termijn</p> <p>*na minimumduur: voor werklieden zonder opzeggingstermijn en voor bedienden met opzeggingstermijn van 7 d.</p>	<p>*WG kan stage verbreken om voldoende reden (erkend door OR, VA, CVGV, representatieve WNsorgs)</p> <p>*WN kan weg met opzeggingstermijn van 7 d. indien aangeworven bij AO of benoemd in administratie</p> <p>*in andere gevallen: idem AO bepaalde tijd</p>	<p>*idem AO bepaalde tijd, AO DOWerk of AO vervanging</p>	<p>*idem AO bepaalde tijd, AO DOWerk of AO vervanging</p> <p>*voortijdig einde AO bepaalde tijd of DOWerk door toedoen gebruiker: geen vergoeding verschuldigd door uitzendbureau als het gelijkwaardig vervangingswerk verschaft</p> <p>*voortijdig einde AO vervanging voor onbepaalde tijd door uitzendbureau: 3 maanden loon, maar niet verschuldigd indien uitzendbureau vervangingswerk verschaft</p> <p>*einde AO vervanging voor onbepaalde tijd door uitzendkracht: 7 d. opzeggingstermijn indien hij dienstbetrekking heeft aangegaan</p>	<p>*cf. andere AOen</p> <p>*voor berekening opzeggingstermijn bedienden: jaarlijks loon is werkelijke loon</p> <p>*anciënniteit is jaren ononderbroken dienst bij zelfde WG</p>	<p>WAO is niet toepasselijk volgens Cas-satie</p>
Einde door dringende reden, wederzijdse toestemming, dood van de werknemer, over-macht	toepasselijk	toepasselijk	toepasselijk	toepasselijk	toepasselijk	toepasselijk	toepasselijk	toepasselijk	toepasselijk	WAO is niet toepasselijk volgens Cas-satie; gemeenrecht, AO en arbeidsre-glement gelden
Willekeurig ontslag (art. 63 WAO)	enkel voor werklieden: recht op vergoeding van 6 maanden loon	niet toepasselijk	niet toepasselijk	niet toepasselijk	toepasselijk indien AO onbepaalde tijd voor werklieden	niet toepasselijk	niet toepasselijk	niet toepasselijk	toepasselijk indien AO onbepaalde tijd voor werklieden	WAO is niet toepasselijk volgens Cas-satie
Vergoeding wegens ontslag bij sluiting	in principe recht, indien min. 1 jaar anciënniteit (Wet 28 juni 1966)	geen recht	geen recht	geen recht	geen recht (< 1 jaar anciënniteit)	geen recht	geen recht	bijzondere regeling CAO 36ter: sluitings-premie t.l.v. Sociaal Fonds	cf. andere AOen	*huisarbeiders vallen onder toepas-singsgebied wet *cf. andere AOen
Vergoeding wegens collectief ontslag	recht (CAO nr. 10)	geen recht	geen recht	recht	cf. andere AOen	geen recht	idem AO bepaalde tijd, DOWerk of vervanging	geen recht	cf. andere AOen	*huisarbeiders vallen onder toepas-singsgebied CAO nr. 10 *cf. andere AOen
Stilzwijgende voort-zetting na einde AO	AO onbepaalde tijd	AO onbepaalde tijd	AO onbepaalde tijd	AO onbepaalde tijd		AO onbepaalde tijd	AO onbepaalde tijd	AO onbepaalde tijd	AO onbepaalde tijd	WAO is niet toepasselijk volgens Cas-satie; cf. gemeen-recht, AO en ar-beidsreglement

## ALGEMENE BESLUITEN

Het lijkt ons passend ons juridisch onderzoek van atypische arbeidsovereenkomsten naar Belgisch recht af te ronden met een aantal bondig geformuleerde algemene besluiten.

### Ideale arbeidsverhouding

Uit ons juridisch onderzoek van atypische arbeidsovereenkomsten naar Belgisch recht blijkt dat de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, waarbij door de werknemer voltijds gepresteerd wordt in de werkplaats van de werkgever of op een plaats die door de werkgever is aangewezen, nog steeds de norm, de algemene regel blijft. Deze vorm van arbeidsovereenkomst wordt, anders gesteld, nog altijd beschouwd als de ideale arbeidsverhouding.

In de periode vanaf het einde van de jaren '70 tot nu werd echter om meer dan één reden in toenemende mate van deze norm afgeweken.

### Flexibiliteit

De ondernemingen hebben in toenemende mate deze norm niet gevolgd, omwille van de flexibiliteit die door de atypische arbeidsovereenkomsten geboden wordt. Ondernemingen moeten zich immers voortdurend kunnen aanpassen aan snel veranderende omstandigheden. De atypische arbeidsovereenkomsten waarop zij daartoe een beroep kunnen doen bij de aanwerving van een werknemer zijn de arbeidsovereenkomst voor een *bepaalde tijd*, de arbeidsovereenkomst voor een *duidelijk omschreven werk*, de *vervangingsovereenkomst*, de arbeidsovereenkomst met een *beding van proeftijd*, de arbeidsovereenkomst voor uitvoering van *tijdelijke arbeid*, de arbeidsovereenkomst gesloten voor *deeltijdse arbeid* en de arbeidsovereenkomst voor *huisarbeid*. Daarnaast kunnen de ondernemingen een beroep doen op uitzendkrachten die met een uitzendbureau een arbeidsovereenkomst voor *uitzendarbeid* gesloten hebben en die hen door het uitzendbureau ter beschikking worden gesteld. Bovendien hebben de ondernemingen de mogelijkheid om een beroep te doen op vaste werknemers van een andere werkgever die hen uitzonderlijk ter beschikking worden gesteld.

### Bestrijden van de werkloosheid. Herverdeling van de beschikbare arbeid

In het kader van het tewerkstellingsbeleid van de overheid, en dan met name in de strijd tegen de werkloosheid en de herverdeling van de beschikbare arbeid, werd er eveneens van de norm afgeweken en werden de atypische arbeidsovereenkomsten door de overheid gestimuleerd.

Zo werden bijvoorbeeld in het kader van de strijd tegen de jeugdwerkloosheid de ondernemingen en administraties met tenminste 50 werknemers ertoe verplicht 3 % stagiairs tewerk te stellen met een *stageovereenkomst* voor een bepaalde tijd. Behalve dat de stagiairs, met het oog op hun latere tewerkstelling, een praktische opleiding moeten krijgen, hebben ze ook recht op een vergoeding van tenminste 90 % van het normale loon van een werknemer met dezelfde functie. Daarbij werd door de wetgever een tweede stage mogelijk gemaakt en werd bepaald dat na afloop van de stage de stageovereenkomst mag worden gevolgd door een arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd, zonder dat daarbij verondersteld wordt dat de partijen een overeenkomst voor onbepaalde tijd hebben aangegaan.

Verder werd, om tot een betere verdeling van de beschikbare arbeid te komen, de *deeltijdse arbeid* door de overheid gestimuleerd, o.a. door het uitbouwen van een aangepast juridisch kader waardoor deeltijdse werknemers als volwaardige werknemers beschouwd worden en waardoor ze een voldoende bescherming krijgen, door het invoeren van het stelsel van onvrijwillig deeltijdse arbeid met aanvullende werkloosheidsuitkeringen, deeltijdse stages, deeltijdse loopbaanonderbreking, enz.

Ten slotte werden door de wetgever niet alleen de mogelijkheden uitgebreid om een beroep te doen op de *vervangingsovereenkomst* maar werd daarnaast ook de mogelijkheid ingevoerd van een *beroepsloopbaanonderbreking* met verplichte vervanging door een uitkeringsgerechtigde volledige werkloze. Klaarblijkelijk vond de overheid een tijdelijke betrekking beter dan geen betrekking.



## Terugdringen van het overheidsdeficit

Tengevolge van besparingsoverwegingen in het kader van het streven van de overheid naar een budgetair evenwicht werden recent overheidsmaatregelen in tegengestelde zin getroffen die het gebruik van bepaalde atypische arbeidsovereenkomsten afremmen. Onder de bedoelde overheidsmaatregelen ressorteren onder andere een aantal maatregelen inzake onvrijwillig *deeltijdse arbeid* en *loopbaanonderbreking*.

## Tijdssoevereiniteit

Bovendien werd van de norm (d.i. de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd waarbij door de werknemer voltijds gepresteerd wordt in de werkplaats van de werkgever of op een plaats die door de werkgever is aangewezen) afgeweken, zodat kon worden tegemoetgekomen aan de vraag van sommige werknemers naar meer tijdssoevereiniteit of flexibiliteit. Vormen van atypische arbeidsovereenkomsten die hiermee samenhangen zijn onder andere de vrijwillige *deeltijdse arbeid*, *deeltijdse loopbaanonderbreking* met verplichte vervanging en *huisarbeid* op vraag van de werknemer.

## Bescherming van de werknemer

Uit ons onderzoek blijkt eveneens dat het arbeidsrecht zijn beschermende functie ten aanzien van de werknemer heeft behouden. In het algemeen werd door de overheid niet geopteerd voor aparte wettelijke regelingen voor de verschillende atypische arbeidsovereenkomsten, maar voor een integratie in het bestaande arbeidsrecht.

Het arbeidsrecht blijkt echter niet steeds aangepast te zijn aan de atypische arbeidsovereenkomst. Voor de huisarbeiders is er nog steeds geen voldoende arbeidsrechtelijke bescherming uitgebouwd. Door het Hof van Cassatie wordt gesteld dat de arbeidsovereenkomst voor huisarbeiders niet geregeld is door de WAO. Nochtans is er evenmin in een aparte wetgeving voorzien voor huisarbeid.

Daarnaast moet worden opgemerkt dat, in de periode vanaf het einde van de jaren '70 tot nu, in het arbeidsrecht nog andere tendensen dan die naar meer flexibiliteit waar te nemen waren. Zo werden bijvoorbeeld bijkomende oorzaken van schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst erkend (i.c. politiek verlof, betaald educatief verlof, beroepsloopbaanonderbreking, verlof om dwingende redenen), en voor verscheidene categorieën werknemers werd een bijzondere ontslagbescherming ingevoerd (b.v. kandidaten voor de uitoefening van een politiek mandaat, arbeidsgeneesheren, werknemers die een klacht hebben ingediend of een rechtsvordering hebben ingesteld tot naleving van de wet betreffende de gelijke behandeling van mannen en vrouwen, werknemers met beroepsloopbaanonderbreking, werknemers met betaald educatief verlof, personeelsafgevaardigden en kandidaat-personeelsafgevaardigden in de ondernemingsraden en in de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen). Er was dus ook een duidelijk streven merkbaar naar stabilisatie van de dienstbetrekking, naar arbeidszekerheid met andere woorden.

## Evenwicht

In de door ons onderzochte periode, d.i. de periode vanaf het einde van de jaren '70 tot nu, werd gestreefd naar een evenwicht tussen enerzijds de flexibiliteit inzake arbeidsovereenkomsten voor de ondernemingen en anderzijds de bescherming van de werknemers. Het is immers de regel dat in het arbeidsrecht altijd een zeker evenwicht moet worden nagestreefd tussen de economische en de sociale noodwendigheden van de maatschappij.

Het is duidelijk dat de sociale partners via de Nationale Arbeidsraad een zeer belangrijke stem hebben gehad in de voorbereiding van de meeste wetgeving betreffende de atypische arbeidsovereenkomsten. Toch blijkt uit dit onderzoek dat het evenwicht tussen de flexibiliteit voor de ondernemingen en de bescherming van de werknemers weliswaar in grote mate maar zeker niet volledig gerealiseerd werd.

## BIBLIOGRAFIE

*Activiteitsverslag VBO 1990-1991*, Supplement VBO Bulletin, nr. 9, 112 p.

ALGEMEEN BELGISCH VAKVERBOND, Nota aan de leden van het uitgebreid Nationaal Komitee van 4 december 1984 betreffende 'Flexibiliteit en deregulering', 17 p., en Resolutie nr. 3 van het uitgebreid Nationaal Komitee van 11 december 1984 betreffende 'Flexibiliteit en sociale deregulering', 2 p.

ALGEMENE CENTRALE DER LIBERALE VAKBONDEN VAN BELGIE, Algemene Resoluties van het Nationaal Kongres van 9 en 10 november 1990.

✓ ANDRE, J.-J., "Het bestaan van een arbeidsovereenkomst in de verhouding uitzendkracht-gebruiker", *T.S.R.*, 1975, 207-212.

ANSELIN, J., *Cours pratique de droit social et industriel*, I, Brussel, Editions de la Société Royale Chambre Belge des Comptables, 1956, 678 p.

*Arbeidsovereenkomst*, Deventer, Kluwer, losbl.

*Arbeidsrecht en flexibiliteit. De Sociale Herstelwet 1985*, VRANKEN, M. (ed.), R.S.R. nr. 27, Antwerpen, Kluwer, 1985, 449 p.

ATKINSON, J., "Employment flexibility in internal and external labour markets" in *New Forms of Work and Activity*, Dublin, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 1986, 1-37.

BEAUTHIER, G. en WANTIEZ, C., "Le contrat de remplacement", *J.T.T.*, 1987, 261-265.

BENELUX ECONOMISCHE UNIE, *Sociaalrechtelijk woordenboek*, Brussel, 1977, 268 p.

BLANPAIN, R. en SIMOENS, D., "Deeltijdse arbeid", in *Arbeidsrecht*, BLANPAIN, R. (ed.) Brugge, Die Keure, losbl., II-9bis.

BLANPAIN, R., "A la recherche d'un nouvel équilibre", in *Quelles politiques contractuelles en Europe ?*, Les Cahiers de la Fondation januari 1987 nr. 4, Parijs, Fondation Europe et Société, 1987, 23-27.

BLANPAIN, R., "De tijdelijke arbeid", *R.W.*, 1972-73, k. 509-516.

BLANPAIN, R., "Het proefbeding", in *Arbeidsrecht*, BLANPAIN, R. (ed.), Brugge, Die Keure, losbl., II-2.

BLANPAIN, R., "Het proefbeding", in *Handleiding bij de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten*, R.S.R. nr. 5, Antwerpen, Kluwer, 1979, 31-56.

BLANPAIN, R., "Juridisch statuut van de geneesheer verbonden aan een ziekenhuis", *Acta Hospitalia*, 1964, Vol. IV, 255-278.

BLANPAIN, R., "Krachtlijnen van het Belgisch afdankingsrecht", *S.M.A.*, 1973, 294-303.

BLANPAIN, R., "Uitzendarbeid bij wijze van een arbeidsovereenkomst voor een onbepaalde duur", *Or.*, 1989, 235-236.

BLANPAIN, R., "Uitzendarbeid", in *Arbeidsrecht*, BLANPAIN, R. (ed.), Brugge, Die Keure, losbl., II-9.

BLANPAIN, R., "Vastheid van betrekking en arbeidsovereenkomst voor bepaalde duur, bepaalde onderneming, vervanging", *Arbbl.*, 1965, 1395-1410.

BLANPAIN, R., *Bevoegdheden van Gemeenschappen en Gewesten*, Brugge, Die Keure, 1988, 372 p.

BLANPAIN, R., *De arbeidsovereenkomst voor tijdelijke arbeid en voor uitzendarbeid in België*, Cahier nr. 10, Brussel, Institut International du Travail Temporaire, 1975, 56 p.

BLANPAIN, R., *Europees Arbeidsrecht*, Brugge, Die Keure, 1992, 335 p.

BLANPAIN, R., *Force study on contractual policies concerning continued vocational training*, General Report, Leuven, Instituut voor Arbeidsrecht, 1992, 96 p.

BLANPAIN, R., *Gebondenheid en vrijheid op de arbeidsmarkt. Een kritische analyse vanuit arbeidsrechtelijk standpunt naar Belgisch, Europees en vergelijkend recht*, Leuven, Instituut voor Arbeidsrecht, 1993, 59 p.

BLANPAIN, R., noot onder Wrr. Ber. Brussel, 11 januari 1965, *T.S.R.*, 1965, 165-166.

BLANPAIN, R., *Schets van het Belgisch arbeidsrecht*, Brugge, Die Keure, 1992, 317 p..

BLANPAIN, R., *Wet betreffende de arbeidsovereenkomsten*, R.S.R. nr. 1, Antwerpen, Kluwer, 1978, 426 p.

BLOMME, M., "Loopbaanonderbreking en vermindering van arbeidsprestaties in de privé-sector", *Or.*, 1988, 249-264.

BLONDIAU, P., CLAEYS, Th., MAINGAIN, B. en SCHEYVAERTS, H., "La rupture du contrat de travail. Chronique de jurisprudence 1982-1984", *J.T.T.*, 1986, 101-109.

BONBLED, P., "Le stage des jeunes dans la loi de redressement économique", *J.T.T.*, 1976, 269-273.

BOTTERMAN, C., "Grondige aanpak van de deeltijdse arbeid : perestroika zonder glasnost ?", *Kijk Uit*, 1990, 3-20.

BOTTERMAN, C., "Het tewerkstellen van onvrijwillig deeltijdse werknemers", *Kijk Uit*, 1993, 67-71.

BOTTERMAN, C., "Tijdelijke arbeid, uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers, Deel I", *Kijk uit*, 1987, 235-244.

BOTTERMAN, C., "Tijdelijke arbeid, uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers, Deel II", *Kijk uit*, 1987, 262-270.

BOTTERMAN, C., "Tijdelijke arbeid, uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers (deel I) (deel II) (slot)", *Kijk Uit*, 1991, 134-148, 165-176 en 183-189.

BOUDER, A., "New forms of employment and their use in the employment policies of the member states of the European Community", *Int.J.Comp.L.L.I.R.*, 1989, vol. 5, 1-16.

BOURGEOIS, R., en VAN PUT, R., "Le statut du représentant de commerce est-il dérogatoire au droit commun ?", *T.S.R.*, 1970, 145-157.

BRUNHES, B., "Labour flexibility in enterprises : a comparison of firms in four European countries", in *Labour Market Flexibility. Trends in Enterprises*, Parijs, OESO, 1989, 11-36.

BRUYN-HUNDT, M., "Flexibele arbeidsovereenkomsten : een structureel gegeven", *S.M.A.*, januari 1989, 36-47.

BURCHELL, B., "The impact on individuals of precariousness in the United Kingdom labour market", in *Precarious jobs in labour market regulation : The growth of atypical employment in Western Europe*, RODGERS, G. en J. (ed.), Genève, International Institute for Labour Studies, 1989, 225-248.

BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL, *La protection sociale des travailleurs à domicile*, Document de la Réunion d'experts sur la protection sociale des travailleurs à domicile, Genève, 1991, 112 p.

CATTOIR, B., "Civielrechtelijke aspecten van uitzendarbeid", *R.W.*, 1987-88, 1289-1301.

CLAEYS, T. en SMEDTS, P., *Handboek ontslag*, Diegem, Ced Samsom, losbl.

CLAEYS, T. en SMEDTS, P., noot onder Cass., 5 januari 1981, *J.T.T.*, 1981, 184-187.

CLAEYS, T., "Juridische aspecten van uitzendarbeid", in *Tendensen in het bedrijfsrecht*, Antwerpen, Kluwer, 1991, 143-184.

CLAEYS, T. en SCHEYVAERTS, H., "Travail temporaire, travail intérimaire et mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs", *J.T.T.*, 1976, 325-336.

CLESSE, J., "Le rôle de la responsabilité civile dans la réparation des accidents du travail", *Ann. Fac. Dr. Liège*, 1980, 215-271.

CLESSE, J., *Congé et contrat de travail*, Luik, Ed. Collection Scientifique de la Faculté de Droit de Liège, 1992, 234 p.

- COLENS, A. en COLENS, M., *Le contrat d'emploi. Contrat de travail des employés*, Brussel, Larcier, 1980, 458 p.
- COLENS, A., *Le contrat d'emploi*, Brussel, Larcier, 1973, 370 p.
- COLENS, A., *Le contrat d'emploi*, Brussel, Larcier, 1973, 67-69.
- COMMISSION OF THE EUROPEAN COMMUNITIES, *Employment in Europe 1992*, Directorate-General Employment, Industrial Relations and Social Affairs, 1992, 204 p.
- CORDOVA, E., "New forms and aspects of atypical employment relationships. General Report", in *XI Congreso Internacional de derecho del trabajo y la seguridad social. Tema II - Vol. I*, Caracas, Ediciones del Congreso de la República, 1988, 63-116.
- CORNELIS, L., "Onderzoek naar de principiële grondslag van het misbruik van ontslagrecht in het kader van de arbeidsovereenkomst voor bedienden" in *Actuele problemen van het arbeidsrecht*, RIGAUX, M. (ed.), Antwerpen, Kluwer Rechtswetenschappen, 1984, 79-109.
- CRAEYBECKX, J., *Economische en sociale geschiedenis van de nieuwe tijd* (Cursus), Brussel, V.U.B. dienst uitgaven, 1978, 280 p.
- CRAHAY, P., "De recente wijzigingen inzake stage van jongeren", *Or.*, 1982, 132-138.
- CRAIPEAU, S. en MAROT, J.-C., "Telework. The Impact on Living and Working Conditions", in *Telework. Impact on Living and Working Conditions*, Dublin, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 1984, 1-166.
- CUYPERS, D., "Deeltijdse arbeid in het arbeidsrecht", *Or.*, 1986, 209-215.
- CUYPERS, D., "Het vacatiecontract : enkele randbemerkingen bij een arrest", *Or.*, 1992, 45-48.
- CUYPERS, D., *Misbruik van ontslagrecht en willekeurig ontslag*, Brugge, Die Keure, 1990, 419 p.
- DAHRENDORF, R., e.a., *Labour Market Flexibility*, Parijs, OESO, 1986, 23 p.
- DE BIE, B., noot onder Arbrb. Mechelen, 14 januari 1974, *T.S.R.*, 1974, 461-463.
- DE BROECK, G., "De overheid en het sociaal overleg", in *50 jaar arbeidsverhoudingen*, Brugge, Die Keure, 1989, 49-70.
- DE BROECK, G., "Onderbreking van de loopbaan", in *Arbidsrecht en flexibiliteit. De Sociale Herstelwet 1985*, VRANKEN, M. (ed.), R.S.R. nr. 27, Antwerpen, Kluwer, 1985, 37-50.
- DE CROM, P., "Deeltijdse arbeid in de Programmawet van 22.12.89", *Ondernemen*, 1990, 110-111.
- DE GEYTER, K., "De arbeidsovereenkomsten voor een bepaalde tijd of een duidelijk omschreven werk", *Or.*, 1986, 5-11.
- DE GEYTER, K., "Vervangingsovereenkomst, terbeschikkingstelling, tijdelijke arbeid en uitzendarbeid", *Or.*, 1986, 193-200.
- DE GOLS, M., "De proefperiode", *Or.*, 1990, 16-24.
- DE GOLS, M., noot onder Arbrb. Kortrijk, 31 december 1986, *T.S.R.*, 1986, 564-565.
- DE GOLS, M., "Les intérimaires et l'obligation d'organiser des élections sociales", *Ors.*, 1987, 95-96.
- DE KEYSER, P. en FABRY, S., "L'interruption de carrière et le remplacement du travailleur", *J.T.T.*, 1990, 481-488.
- DE KEYZER, P., "Het beding van proeftijd in de arbeidsovereenkomst voor bedienden", *Or.*, 1975, 101-110.
- DE PAEPE, R. en TRINE, A., *De arbeidsovereenkomsten*, Diegem, Ced Samsom, losbl.
- DE PAEPE, R., "De nieuwe wet op de arbeidsovereenkomsten", *Or.*, 1978, 201-212.
- DE PAEPE, R., "Deeltijdse arbeid - Aanpassing van sommige wetsbepalingen", *Or.*, 1982, 15-18.
- DE PAGE, H., *Traité élémentaire de droit civil belge*, I, Brussel, E. Bruylant, 1962, 1367 p.
- DE PAGE, H., *Traité élémentaire de droit civil belge*, II, Brussel, Bruylant, 1964, 1196 p.

DE PILLECIJN, Ph., *Sociaal probleem en verhalend proza 1830-1886. Een sociografische literatuurstudie*, Antwerpen, Standaard Wetenschappelijke Uitgeverij, 1967, 195 p.

DE THEUX, A., *Le droit de la représentation commerciale*, Brussel, Centre Interuniversitaire de Droit Comparé, 1975, 556 p.

DE WORTELAER, W., "Toch een centraal akkoord '93-'94", *Ons Recht*, december 1992, 2.

DECONINCK, L., "Enkele problemen rond de toepassing van de nieuwe loongrenzen in de Wet op de arbeidsovereenkomsten", *Or.*, 1985, 53-59.

DELHUVENNE, M., "Weerslag der wet van 3 juli 1978 op toepassingsgebied, vorm en bewijs der arbeidsovereenkomsten", in *Handleiding bij de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten*, R.S.R. nr. 5, Antwerpen, Kluwer, 1979, 15-30.

DELHUVENNE, M., DE GOLS, M. en MALDERIE, M., "Algemene problematiek van de individuele arbeidsovereenkomst", in *Arbeidsrecht*, BLANPAIN, R. (ed.), Brugge, Die Keure, losbl., II-1.

DELVAUX, P.H., "Les immunités civiles créées par la loi sur les accidents du travail, en liaison avec l'article 18 de la loi du 3 juillet 1978 et les principes régissant le cumul des responsabilités", *R.G.A.R.*, 1984, nr. 10812.

DEMOTTE, M.C., "Sociale bepalingen van de programmawet", *Fiduciaire Berichten*, 1990, afl. 2, 7-12.

DEPREZ, U., "Vastheid van de dienstbetrekking", *R.W.*, 1970-71, k. 1689-1702.

DHUYVETTER, M., "Uitzendarbeid en de veiligheid van de uitzendkracht", *Veiligheidsnieuws*, okt.-nov.-dec. 1991, 41-45.

DI MARTINO, V. en WIRTH, L., "Telework : A new way of working and living", *International labour review*, 1990, 529-554.

DI MARTINO, V. en WIRTH, L., "Telework : An overview", *Conditions of work digest*, vol. 9, 1/1990, 3-42.

DOMEN, A., "Deeltijdse arbeid na de Programmawet van 22 december 1989", in *Sociaal Praktijkboek 1991-'92*, Sociale Dienst VEV (ed.), Antwerpen, Kluwer rechtswetenschappen, 1991, 47-123.

DONCKIER DE DONCEEL, J., noot onder Wrr. Brussel, 13 mei 1964, *T.S.R.*, 1965, 25-26.

DORPMANS, P., "Onderbreking van de beroepsloopbaan in de privé-sector", in *Sociaal Praktijkboek 1992-'93*, Sociale Dienst VEV (ed.), Antwerpen, Kluwer Rechtswetenschappen België, 1992, 143-200.

DOUTREPONT, E., "Thuisarbeid" in *Sociaal Praktijkboek 1992-'93*, Sociale Dienst VEV (ed.), Antwerpen, Kluwer rechtswetenschappen België, 1992, 51-91.

DUBOIS, B. en DE GEZELLE-JANSENS, V., "Overzicht van rechtspraak (1971-1975)", *T.P.R.*, 1977, 275-380.

DUBOIS, B. en VAN EECKHOUTTE, W., "Het collectief ontslag", in *Arbeidsrecht*, BLANPAIN, R. (ed.), Brugge, Die Keure, losbl., II-5d.

DUBOIS, B., "Overzicht van rechtspraak (1966-70). Arbeidsovereenkomsten", *T.P.R.*, 1971, 475-573.

DUMON, F., concl. Adv.-Gen. bij Cass., 16 september 1969, *A.C.*, 1970, 52-57.

DUPONT, L. en VERSTRAETEN, R., *Handboek Belgisch Strafrecht*, Boekdeel 1, Leuven, Acco, 1989, 432 p.

DUQUET, A., "Flexibiliteit en organisatie van de arbeidstijd", *Ons Verbond*, 1986, nr. 4, 2-22.

DUYSENS, D., "Algemene wijze van beëindiging van de arbeidsovereenkomst", in *Arbeidsrecht*, BLANPAIN, R. (ed.), Brugge, Die Keure, losbl., II-5a.

EMEGENBIRN, B., "Le travail intérimaire", *Ors.*, 1992, 33-45.

ENGELS, C., "A Different Role for Trade Unions ?", in *Flexible Work Patterns and their Impact on Industrial Relations*, Bulletin of Comparative Labour Relations 22, BLANPAIN, R. (ed.), Deventer, Kluwer Law and Taxation Publishers, 1991, 33-56.

ENGELS, C., "De statuten van werkmán en bediende : een juridische benadering", in *Statuut werkmán - bediende. Arbeidsrechtelijke en sociologische kanttekeningen*, Brugge, Die Keure, 1992, 7-62.

ENGELS, C., "De vastheid van betrekking in het Katholiek onderwijs opnieuw ter discussie gesteld", *R.W.*, 1988-89, 870-879.

ENGELS, C., "Staking en lock-out : gevolgen ten aanzien van de individuele arbeidsovereenkomst", in *Werkstaking - lock-out en arbeidsrecht en sociale zekerheidsrecht*, ENGELS, C. (ed.), R.S.R. nr. 34, Antwerpen, Kluwer rechtswetenschappen, 1988, 59-110.

ENGELS, C., *Het ondergeschikt verband naar Belgisch arbeidsrecht*, Brugge, Die Keure, 1989, 644 p.

EUROPEAN TRADE UNION INSTITUTE, *Flexibility and jobs. Myths and realities*, Brussel, ETUI, 1985, 157 p.

FAGNART, J.-L., "Problèmes de responsabilité au cas de faute commise par un préposé mis à la disposition d'un tiers", noot onder Cass., 8 november 1979 en Cass., 17 januari 1980, *R.C.J.B.*, 1980, 300-321.

FALCINELLI, J.P., "Temps partiel et principe de proportionnalité en droit du travail", *J.T.T.*, 1984, 33-36.

FEM (Fédération Européenne des Métallurgistes dans la Communauté), "Objectifs syndicaux en matière de flexibilité de l'emploi", Standpunt ingenomen door het Uitvoerend Comité van de FEM tijdens de zitting van 10-11 juli 1986 in Lissabon, 6 p.

FISCHER, L., "Le point sur le régime de travail à temps partiel", *Or.*, 1990, 177-191.

*Flexibele arbeid*, Tegenspraak-cahier 11, HUMBLET, P. en LENAERTS, L. (ed.), Antwerpen, Kluwer rechtswetenschappen, 1991, 178 p.

FRANCK, H., *Condition résolutoire, stabilité de l'emploi et libertés fondamentales*, Luik, 1979, 134 p.

FUNCK, H., noot onder Cass., 19 juni 1989, *Soc. Kron.*, 1989, 340.

G.H., noot onder Arbh. Antwerpen, 27 september 1991, *T.S.R.*, 1993, 18-21.

GALIN, A., "Flexible Work Patterns. Why, How, When and Where ?", in *Flexible Work Patterns and their Impact on Industrial Relations*, Bulletin of Comparative Labour Relations 22, BLANPAIN, R. (ed.), Deventer, Kluwer Law and Taxation Publishers, 1991, 3-17.

GANSHOF VAN DER MEERSCH, W.J., "Beschouwingen over de herziening van de Grondwet", *R.W.*, 1972-73, k. 433-484.

GERARD, E., "Ontplooiing van de christelijke arbeidersbeweging", in *De Christelijke arbeidersbeweging in België*, GERARD, E. (red.), Deel I, Leuven, Universitaire Pers, 1991, 115-171.

GERIN, P., "Sociaal-katholicisme en christen-democratie (1884-1904)", in *De Christelijke arbeidersbeweging in België*, GERARD, E. (red.), Deel I, Leuven, Universitaire Pers, 1991, 57-113.

*Geschiedenis van de kleine man*, Brussel, BRT-Open school, 1979, 218 p.

GEVERS, S., "Observations présentées sur les rapports de MM. Morgenthal et Bricout", *T.S.R.*, 1960, 195-197.

GEYSEN, R., "Les contrats de travail" in *Les Nouvelles, Droit Social*, I, Brussel, Larcier, 1953, 15-428.

GEYSEN, R., *De contracten der arbeiders (bedienden, werklíeden, schippers, zeelíeden) en de arbeids-gerechten. Wetgeving, commentaar, rechtsleer, rechtspraak (1921-1946)*, Antwerpen, Standaard Boekhandel, 1947, 336 p.

GLADSTONE, A., "Labour Flexibility and the Attitudes of the Parties", in *Flexible Work Patterns and their Impact on Industrial Relations*, Bulletin of Comparative Labour Relations 22, BLANPAIN, R. (ed.), Deventer, Kluwer Law and Taxation Publishers, 1991, 19-31.

GOETHALS, H., "Vastheid van betrekking", in *50 jaar arbeidsverhoudingen*, Brugge, Die Keure, 1989, 169-195.

GOETHALS, H., *Ontslagrecht in de praktijk*, R.S.R. nr. 22, Antwerpen, Kluwer, 1984, 243 p.

- GOFFIN, R.-Ch., noot onder Cass., 15 februari 1973, *J.T.T.* 1973, 261-262.
- GOMREE, M.P., "De wetgeving. Deeltijdse arbeid", in *Deeltijdse arbeid*, Reeks onderneming & sociaal recht nr. 2, Diegem, Ced Samsom, 1993, 37-116.
- GRIMARD, M.P., "De stage. Commentaar van de Wet van 30 maart 1976 betreffende de economische herstelmaatregelen", *Or.*, 1976, 139-147.
- HAKIM, C., "Workforce re-structuring in Europe in the 1980s", *Int.J.Comp.L.L.I.R.*, 1989-90, vol. 5, issue 4, 167-203.
- HEILBRONER, R., L., *De ontwikkeling van de economische samenleving*, Utrecht, Uitgeverij Het Spectrum, 1977, 332 p.
- HELIN, G., "Beëindiging van dienstverband voor de proefperiode", *Or.*, 1974, 215-219.
- HELIN, G., "Opeenvolgende contracten voor bepaalde duur", *Or.*, 1979, 185-188.
- HELIN, G., "Opeenvolgende niet doorlopende arbeidsovereenkomsten", *Or.*, 1979, 306-311.
- HELIN, G., "Rechtspraak. Overeenkomsten voor een bepaalde tijd", *Or.*, 1977, 261-267.
- HELIN, G., "Rupture d'un contrat avant tout commencement d'exécution", *Ors.*, 1990, 80-83.
- HELIN, G., "Verbreking voor het begin van uitvoering", *Or.*, 1980, 53-56.
- HELIN, G., noot onder Arbrb. Antwerpen, 20 december 1976, *T.S.R.*, 1978, 105-111.
- HELIN, G., noot onder Wrr. Ber. Brussel, 17 september 1965, *T.S.R.*, 1967, 310-311.
- HELLINCKX, G., "De uitzendkracht en de sociale wetten", *Or.*, 1973, 67-75.
- HERMAN, J., "Arbeidsrechtelijke aspecten van atypische arbeid" in *Wie werkt er nog van 9 tot 5 ? Atypische vormen van tewerkstelling*, Documentatie Studiedag, Gent, Associare Universiteit Gent, 29 november 1991, 1-46.
- HERMAN, J., "Beëindiging van de arbeidsovereenkomst volgens het gemeen recht", *Or.*, 1987, 124-128.
- HERMANS, K., "Deeltijdse arbeid na de Programmawet van 22 december 1989", *Or.*, 1990, 161-175.
- HOLDERBEKE, F., "Overzicht van de arbeidsmarktsituatie in Vlaanderen", *Nieuwsbrief Steunpunt Werkgelegenheid, Arbeid, Vorming*, december 1992, extra-editie, 2-15.
- HOLDERBEKE, F., "Situeren deeltijdse arbeid", in *Deeltijdse arbeid*, Reeks onderneming & sociaal recht nr. 2, Diegem, Ced Samsom, 1993, 7-36.
- HOLDERBEKE, F., "Tewerkstelling in het remedial circuit", in *Met een stempel door het leven*, Leuven, H.I.V.A., 1986, 205-233.
- HOLDERBEKE, F., *De onvrijwillig deeltijdse tewerkstelling in Vlaanderen*, Leuven, H.I.V.A., 1991, 211 p.
- HOLDERBEKE, F., PERNOT, A. en DENYS, J., "Sociaal-economische deregulering. Arbeidsvoorwaarden", 18de Vlaams Wetenschappelijk Economisch Congres, 8-9 mei 1987, Brussel, Vereniging voor Economie, 265-305.
- HOOGENDIJK, B., "De EG-richtlijn met betrekking tot de informatieverplichting van de werkgever inzake de arbeidsverhouding", *Nederlands tijdschrift voor sociaal recht*, maart 1992, 74-77.
- HORION, P., "De la compatibilité des clauses qui dans un contrat de travail ou dans un contrat d'emploi, établissent l'une un terme et l'autre un droit de résiliation unilatérale" (noot onder Cass., 6 december 1962), *R.C.J.B.*, 1964, 227-243.
- HORION, P., "Examen de jurisprudence, 1955-1959, droit social", *R.C.J.B.*, 1960, 61-114.
- HORION, P., "Le statut des travailleurs à domicile", *Bull. Ass.*, 1934, 944-964.
- HORION, P., noot onder Cass., 27 september 1943, *R.C.J.B.*, 1947, 146-158.
- HORION, P., *Nouveau précis de droit social belge*, Luik, Faculté de Droit, 1969, 479 p.

- HORION, P., *Précis de droit social Belge*, Luik, Editions Desoer, 1958, 356 p.
- HORION, P., *Suspension du travail et salaire garanti*, Luik, 1963, 187 p.
- HOUBEN, J., *De wet op het dienstcontract van 7 augustus 1922*, Brussel, E. Bruylant, 1934, 240 p.
- HOUBEN, M., noot onder Arbh. Brussel, 22 juni 1976, *R.W.*, 1977-78, 1056-1057.
- HUYBRECHTS, L., "Huiszoeking en de weg naar de voordeur" (noot onder Corr. Turnhout, 20 maart 1989), *R.W.*, 1989-90, 722-724.
- HUYSE, L., "Deregulering als maatschappijhervorming. Een rechtssociologische probleemstelling", *R.W.*, 1986-87, k. 2673-2692.
- ILO, *Part-time work*, Conditions of work digest vol. 8, nr. 1, Genève, 1989, 312 p.
- Interprofessioneel akkoord van 9 december 1992, *VBO Bulletin*, 1992, nr. 12, 9-13.
- JACQMAIN, J., "Le travail à domicile : un malentendu juridique ?", *Soc. Kron.*, 1985, 99-110.
- JACQMAIN, J., "Lex expressa ou Lex tacens ? Sur le contrat "pour un travail nettement défini", *Soc. Kron.*, 1986, 193-196.
- JACQMAIN, J., noot onder Arbh. Brussel, 24 oktober 1984, *Soc. Kron.*, 1985, 18
- JACQMAIN, J., noot onder Arbrb. Brussel, 5 januari 1987, *Soc. Kron.*, 1987, 134-135.
- JAMOULLE, M., "Droit et pouvoir de résiliation unilatérale dans le louage de services" (noot onder Cass., 16 oktober 1969), *R.C.J.B.*, 1970, 530-547.
- JAMOULLE, M., "Examen de jurisprudence (1968 à 1974). Contrat de travail et contrat d'emploi", *R.C.J.B.*, 1975, 277-355.
- JAMOULLE, M., "Les bénéficiaires d'immunité dans le droit des accidents du travail; analyse des catégories juridiques et de leurs implications", noot onder Cass., 3 maart 1971, *R.C.J.B.*, 1976, 197-220.
- JAMOULLE, M., "Les lignes de force du droit individuel du travail à l'heure actuelle", in *Le contrat de travail dix ans après la loi du 3 juillet 1978*, Brussel, Story-Scientia, 1989, 333-347.
- JAMOULLE, M., *Le contrat de travail*, I, Luik, Faculté de Droit, d'Economie et de Sciences sociales de Liège, 1982, 419 p.
- JAMOULLE, M., *Le contrat de travail*, II, Luik, Faculté de Droit, d'Economie et de Sciences sociales de Liège, 1986, 545 p.
- JASPERS, A., SCHIPPERS, J. en SIEGERS, J., "Vaste en flexibele arbeidsrelaties in Nederland : het vóórkomen van en de tevredenheid over uiteenlopende arbeidscontractvormen", *S.M.A.*, januari 1989, 8-23.
- JAVILLIER, J.-C., "Ordre juridique, relations professionnelles et flexibilité. Approches comparatives et internationales", *Droit Social*, 1986, 56-65.
- KLEYNEN, G., noot onder Arbrb. Brugge, 8 november 1971, *J.T.T.*, 1972, 254.
- KLUYSKENS, A., *Beginnelsen van burgerlijk recht. De verbintenissen*, Antwerpen, Standaard, 1943, 671 p.
- KRAVARITOU, Y., "Les nouvelles formes d'embauche et la précarité de l'emploi", in *Le droit du travail : hier et demain*, (Congrès Européen de droit du travail, Paris, 12-15 septembre 1989), Paris, Société de législation comparée, 1990, 127-145.
- KRAVARITOU-MANITAKIS, Y., *New forms of work : Labour Law and Social Security Aspects in the European Community*, Dublin, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 1988, 167 p.
- KRUIITHOF, R., "Aansprakelijkheid voor andermans daad : kritische bedenkingen bij enkele ontwikkelingen", in VANDENBERGHE, H., *Onrechtmatige daad. Aktuele tendensen*, Antwerpen, Kluwer, 1979, 19-57.



- LAGASSE, A., "Observations présentées sur les rapports de MM. Morgenthal et Bricout", *T.S.R.*, 1960, 199-206.
- LAGASSE, A., noot onder Wrr. Charleroi, 8 juli 1958, *T.S.R.*, 1960, 59-60.
- LANDELIJKE BEDIENDEN CENTRALE, "Flexibiliteit", *Ons Recht*, nr. 2, 1988, 1-19.
- LANDELIJKE BEDIENDEN CENTRALE, *Arbeid in nieuwe banen*, Antwerpen, LBC/NVK, 1989, 197 p.
- LENAERTS, H. en DUBOIS, B., "Overzicht van rechtspraak (1961-1965). Arbeidsovereenkomsten", *T.P.R.*, 1967, 503-556.
- LENAERTS, H., "Terbeschikkingstelling van arbeidskrachten" in *Sociaal recht*, Postuniversitaire lessenreeks ingericht door het Seminarie voor sociaal recht R.U.G., Gent, 1977, 97-137.
- LENAERTS, H., concl. Adv. Gen. onder Cass., 26 september 1973, *J.T.T.*, 1974, 11-12.
- LENAERTS, H., concl. Adv. Gen. onder Cass., 31 oktober 1980, *R.W.*, 1980-81, k. 1053-1059.
- LENAERTS, H., *Inleiding tot het Sociaal Recht*, Gent, E. Story Scientia, 1985, 256 p.
- LIBERT, H., "Arbeidsovereenkomst voor zeelieden" in *Arbeidsrecht*, BLANPAIN, R. (ed.), Brugge, Die Keure, losbl., II-13.
- Loopbaanonderbreking, een intermezzo met vraagtekens*, Brussel, Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid, 1989, 102 p.
- LOSSY, S., "De vervangingsovereenkomst", *Or.*, 1992, 237-245.
- LUYKX, T., *Politieke geschiedenis van België I*, Amsterdam, Elsevier, 1977, 428 p.
- M.W., "Scholing op kosten van de baas", *Ons Recht*, nr. 12, 1992, 7.
- MAGERMAN, K., "Uitzendarbeid", in *Sociaal Praktijkboek 1991-'92*, 1991, 125-179.
- MAGREZ, M. en MAGREZ-SONG, G., "L'évolution du contrat de travail à durée déterminée" (noot onder Cass., 15 april 1982), *R.C.J.B.*, 1988, 374-390.
- MAGREZ-SONG, G., noot onder Cass., 16 september 1969, *J.T.T.*, 1970, 20-22.
- MAHAUX, P., concl. Adv. Gen. bij Cass., 4 april 1963, *Pas.*, I, 1963, 847-851.
- MAINGAIN, B., "Le travail à temps partiel. La loi-programme du 22 décembre 1989 et ses arrêtés d'exécution", *J.T.T.*, 1991, 221-228.
- MALDERIE, M., "De loopbaanonderbreking : enkele contractuele aspecten", *T.S.R.*, 1986, 521-530.
- MAST, A. en DUJARDIN, J., *Overzicht van het Belgisch administratief recht*, Gent, E. Story-Scientia, 1992, 841 p.
- MAST, A. en DUJARDIN, J., *Overzicht van het Belgisch grondwettelijk recht*, Gent, E. Story Scientia, 1985, 617 p.
- MATTHIJSENS, R., noot onder Arbh. Gent, 1 april 1987, *Soc. Kron.*, 1988, 129.
- MERGITS, B. en RYCKX, D., "Uitwinningsvergoeding", in *Aanwerven, Tewerkstellen, Ontslaan (ATO)*, Antwerpen, Kluwer rechtswetenschappen, losbl.
- MERGITS, B., "Conventionele beperkingen van het ontslagrecht", in *Actuele problemen van het arbeidsrecht*, RIGAUX, M. (ed.), Antwerpen, Kluwer rechtswetenschappen, 1984, 403-449.
- MERGITS, B., "Opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor een bepaalde tijd", *R.W.*, 1978-79, 2303-2312.
- MERGITS, B., "Vormvereisten", in *Aanwerven, Tewerkstellen, Ontslaan (ATO)*, Antwerpen, Kluwer rechtswetenschappen, losbl.
- MEULDERS, D. en TYTGAT, B., "The emergence of atypical employment in the European Community", in *Precarious jobs in labour market regulation : The growth of atypical employment in Western Europe*, RODGERS, G. en J. (ed.), Genève, International Institute for Labour Studies, 1989, 179-196.

MINISTERIE VAN TEWERKSTELLING EN ARBEID, Administratie van de Arbeidsbetrekkingen en -reglementering, *Inspectie van de Sociale Wetten, Activiteitsverslag 1990*.

MORGENTHAL, L., "La subordination", *T.S.R.* 1960, 153-179.

NAESSENS, A., "Het proefbeding", *Bulletin Instituut voor Arbeidsrecht*, nr. 1, Leuven, 1970, 22-36.

NAESSENS, A., "Verplichtingen en aansprakelijkheid van werknemer en werkgever in de loop van de arbeidsovereenkomst" in *Arbeidsrecht*, BLANPAIN, R. (ed.), Brugge, Die Keure, losbl., II-3.

*Non-standard forms of employment in Europe*, European Industrial Relations Review Report no. 3, Londen, Eclipse Publications, 1990, 67 p.

NYS, K., "Bepaling van de duur van de proeftijd voor bedienden", *Or.*, 1990, 201-206.

NYSSSEN, B., "La formation et l'exécution du contrat" in *Le contrat de travail dix ans après la loi du 3 juillet 1978*, Brussel, Story-Scientia, 1989, 135-161.

OECHSLIN, J.-J., "Flexibilité et emploi", *Social International*, Union des Industries Métallurgiques et Minières, februari 1986-437. Annex 1, 4-7.

OJEDA AVILES, A., "Flexibilidad laboral y contratos de trabajo : tendencias recientes en Europa occidental", in *Labour market flexibility and new employment patterns. IIRA 8th World Congress*, Genève, International Labour Office, 1989, 127-138.

OLSON, M.H., "Organizational barriers to telework", in *Telework : Present situation and future development of a new form of work organization*, KORTE, W.B., ROBINSON, S. en STEINLE, W.J. (eds.), Amsterdam, Elsevier Science Publishers, 1988, 77-100.

*Pandectes Belges*, Tôme 59, Brussel, Larcier, 1898, v° Liberté individuelle, k. 66-69, en v° Liberté du commerce et de l'industrie, k. 63-66.

PAPIER-JAMOULLE, M., "Contrat de travail et contrat d'emploi" in *R.P.D.B.*, Compl. III, Brussel, Bruylant, 1969, 499-720.

PATERNOSTRE, P., *Le droit de la rupture du contrat de travail. 1. Modes, congé et préavis*, Brussel, De Boeck, 1990, 274 p.

PATTE, M., "Caractéristiques, exigences et tendances du droit du travail", *J.T.T.* 1975, 17-21.

PEETERS, A., "Commentaar bij de reglementering betreffende de jongerenstage", *Or.*, 1985, 149-156.

PERSYN, C., "Sociaal statuut van loopbaanonderbrekers", *Or.*, 1987, 1-5.

PERTRY, V., "Over opleidingen betaald door de werkgever, misbruik van ontslagrecht en scholingsbedingen", *Or.*, 1989, 25-36.

PETIT, J., "Arbeidsreglement" in *Arbeidsrecht*, BLANPAIN, R. (ed.), Brugge, Die Keure, losbl., II-16.

PETIT, J., "De rechtspleging voor de arbeidsgerechten", in *Arbeidsrecht*, BLANPAIN, R. (ed.), Brugge, Die Keure, losbl., I-7.

PIRON, J. en DENIS, P., *De ondernemingsraden en de comités voor veiligheid en hygiëne. Commentaar op de wettelijke en reglementaire bepalingen en op de nationale collectieve overeenkomsten terzake*, Brussel, Verbond van Belgische Ondernemingen, 1977, 386 p.

PLATEN, M.-C., "Le contrat à l'essai", *Rev. Banque*, 1955, 921-931.

POLLERT, A., "The Flexible Firm : Fixation or Fact ?", *Work, Employment & Society*, 1988, vol. 2, nr. 3, 281-316.

POLLERT, A., "The Orthodoxy of Flexibility", in *Farewell to Flexibility ?*, POLLERT, A. (ed.), Oxford, Blackwell, 1991, 3-31.

PONET, J., "De uitzendarbeid", *R.W.*, 1975-76, k. 1025-1046.

POPPE, G., "T-Service : een uitzendbureau als de anderen ?", *Or.*, 1981, 195-197.

*Precarious jobs in labour market regulation. The growth of atypical employment in Western Europe*, RODGERS, G. en J. (ed.), Genève, International Institute for Labour Studies, 1989, 301 p.

- QUISTHOUDT, C., *De arbeidsovereenkomst der werklieden*, Brussel, D.A.P., 1966, 244 p.
- QUISTHOUDT, J., "De burgerlijke aansprakelijkheid bij arbeidsongevallen. Een ontleding van artikel 46 van de arbeidsongevallenwet.", *Jura Falc.*, 1983-84, 23-38.
- R.V.A.-Jaarverslagen.
- RAAD VAN EUROPA, *The protection of persons working at home*, Strasbourg, Council of Europe Publications and Documents Division, 1989, 94 p.
- RAMIOUL, M., "Flexibiliteit met twee snelheden. Flexibiliteit en de positie van de vrouwen op de arbeidsmarkt", in *Flexibele Arbeid*, Tegenspraak Cahier 11, HUMBLET, P. en LENAERTS, L. (eds.), Antwerpen, Kluwer rechtswetenschappen, 1991, 137-170.
- RAUWS, W., "Behoort het rechtsmisbruik in overeenkomsten, inzonderheid bij ontslag van bedienden, tot de rechtsgeschiedenis ?", *R.W.*, 1983-84, 279-292.
- RAUWS, W., "De kwalificatie en de draagwijdte van het uitdrukkelijk ontbindend beding wegens wanprestatie in een individuele arbeidsverhouding", *R.W.*, 1981-82, 2455-2472.
- RAUWS, W., *Civielrechtelijke beëindigingswijzen van de arbeidsovereenkomst: nietigheid, ontbinding en overmacht*, R.S.R. nr. 30, Antwerpen, Kluwer rechtswetenschappen, 1987, 874 p.
- REYNDERS, W., "De deeltijdse arbeid", *T.S.R.*, 1981, 380-393.
- REYNDERS, W., "La clause d'écolage dans la jurisprudence", *T.S.R.*, 1988, 411-416.
- RIGAUX, M., "De problematiek van de uitzendarbeid", *T.S.R.*, 1976, 57-82.
- RIGAUX, M., "Flexibilisering en deregulering, oorzaken van een toenemend precair karakter van de individuele arbeidsrelatie", in *Flexibele arbeid*, Tegenspraak Cahier 11, HUMBLET, P. en LENAERTS, L. (eds.), Antwerpen, Kluwer rechtswetenschappen, 1991, 171-178.
- RIGAUX, M., "Specifieke regelen voor deeltijdse arbeid binnen het arbeidsrecht", *R.W.*, 1981-82, k. 835-846.
- RIGAUX, M., noot onder Arbrb. Doornik, 12 april 1985, *Soc. Kron.*, 1986, 205.
- RIGAUX, M., noot onder Arbrb. Mechelen, 14 januari 1974, *R.W.*, 1973-74, k. 2169-2172.
- RODGERS, G., "Precarious work in Western Europe : The state of the debate", in *Precarious jobs in labour market regulation. The growth of atypical employment in Western Europe*, RODGERS, G. en J. (ed.), Genève, International Institute for Labour Studies, 1989, 1-16.
- ROEMEN, A., "Commentaar op de wet van 28 juni 1976 houdende voorlopige regeling van de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers", *Arbbl.*, 1976, 593-621.
- ROJOT, J. en TERGEIST, P., "Vue d'ensemble : évolution des relations professionnelles, flexibilité du marché du travail interne et organisation du travail", in *Nouvelles orientations dans l'organisation du travail. La dynamique des relations professionnelles*, Parijs, OESO, 1992, 9-36.
- ROJOT, J., "Accord collectifs et flexibilité de la main d'oeuvre", in *Quelles politiques contractuelles en Europe ?*, Les Cahiers de la Fondation januari 1987 nr. 4, Parijs, Fondation Europe et Société, 1987, 35-40.
- ROOD, M., "Over flexibele arbeidsrelaties", in *Flexibele arbeidsrelaties*, Alphen aan den Rijn, Samsom H.D. Tjeenk Willink, 1988, 9-61.
- ROOD, M.G., *Introductie in het sociaal recht*, Arnhem, Gouda Quint, 1990, 294 p.
- ROSSEEL, E. en VILROKX, J., *Atypisch Belgisch. Personeelsflexibilisering in het Belgisch bedrijfsleven 1975-1990*, Leuven, Acco, 1992, 252 p.
- RUBERY, J., "Precarious forms of work in the United Kingdom", in *Precarious jobs in labour market regulation : The growth of atypical employment in Western Europe*, RODGERS, G. en J. (ed.), Genève, International Institute for Labour Studies, 1989, 49-73.
- RUELENS, R., "R.V.A. als uitzendbureau", *Or.*, 1983, 174-176.

- SCHOLL, S.H., *Bijdragen tot de geschiedenis der Gentse arbeidersbeweging*, Deel I, Brussel, Arbeiderspers, 1957, 279 p.
- SERROYEN, C., "Losse krachten", in *Flexibele Arbeid*, Tegenspraak Cahier 11, HUMBLET, P. en LENAERTS, L. (eds.), Antwerpen, Kluwer rechtswetenschappen, 1991, 73-99.
- SHIRLEY, S. "Telework in the UK", in *Telework : Present situation and future development of a new form of work organization*, KORTE, W.B., ROBINSON, S. en STEINLE, W.J. (eds.), Amsterdam, Elsevier Science Publishers, 1988, 23-31.
- SIMOENS, D., "Ongevallenrecht : grensgebieden van aansprakelijkheid, verzekering en sociale zekerheid", *T.P.R.*, 1984, 417-460.
- SMITSKAM, C.J., *Flexibele arbeidsrelaties*, Deventer, Kluwer, 1989, 364 p.
- SOCIAAL FONDS VOOR DE UITZENDKRACHTEN, "Uitzendarbeid en veiligheid : een zaak voor allen", *K.M.O.*, 1991, 22.
- SOCIALE DIENST VEV, *De sociale bepalingen van de programmawet*, 1990, 64 p.
- SOJCHER-ROUSSELLE, M., noot onder Arbrb. Luik, 20 april 1972, *J.T.T.*, 1974, 29-31.
- SOMBROEK, C. en KAPTEIN, H.J.M., *Telewerk in de praktijk*, Den Haag, Directoraat-Generaal van de Arbeid van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 1992, 111 p.
- SPAHEY, R., STALPORT, J.-L. en SWENNEN, R., "De beroepsloopbaanonderbreking", *Soc. Kron.*, 1985, 65-70.
- STALPORT, J.L., "La nouvelle législation sur le travail à temps partiel", *Soc. Kron.*, 1981, 153-162.
- STANDING, G., *Labour flexibility : cause or cure for unemployment ?*, Public Lecture Series nr. 25, Genève, International Institute for Labour Studies, 1986, 36 p.
- STEYAERT, J., *Arbeidsovereenkomst*, Gent-Leuven, Story, 1973, 516 p.
- STEYAERT, J., *Arbeidsovereenkomst. Bedienden*, Brussel, Larcier, 1966, 366 p.
- STEYAERT, J., *Arbeidsovereenkomst. Handarbeiders en bedienden*, Gent, Story-Scientia, 1973, 516 p.
- STEYAERT, J., DE GANCK, C. en DE SCHRIJVER, L., *Arbeidsovereenkomst*, A.P.R., Gent, E. Story-Scientia, 1990, 822 p.
- STEYAERT, J., *Ondernemingsraad. Comité voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen*, Gent-Leuven, Story-Scientia, 1975, 163 p.
- STROOBANT, M., "De overheid en het collectief overleg in België tijdens de sociaal economische crisis 1970-1988", in *50 jaar arbeidsverhoudingen*, Brugge, Die Keure, 1989, 71-115.
- TAQUET en WANTIEZ, "De reglementering van de deeltijdse arbeid", *Arbbl.*, 1981, 313-329.
- TAQUET, M. en DENIS, P., "Existe-t-il encore des représentants autonomes ?", *J.T.*, 1964, 143-144.
- TAQUET, M. en WANTIEZ, C., "Contrat à durée déterminée. Constatation par écrit" (noot onder Cass., 5 november 1979), *J.T.T.*, 1980, 76-77.
- TAQUET, M. en WANTIEZ, C., "La clause d'essai insérée dans les contrats d'emploi à durée indéterminée", *J.T.T.*, 1970, 25-43.
- TAQUET, M. en WANTIEZ, C., "La loi sur les contrats de travail", *J.T.T.*, 1978, 285-296.
- TAQUET, M. en WANTIEZ, C., "Les clauses de non-concurrence souscrites par les représentants de commerce et par les employés", *J.T.T.*, 1975, 194-198.
- TAQUET, M. en WANTIEZ, C., *Congé, préavis, indemnité*, I, Brussel, Puvrez Bruxelles, 1975, 281 p.
- TAQUET, M. en WANTIEZ, C., noot onder Cass., 15 april 1982, *J.T.T.*, 1982, 349-350.
- TAQUET, M. en WANTIEZ, C., *Nouveaux visages du contrat de travail*, Brussel, éd. Jeune Barreau, 1979, 254 p.
- TAQUET, M., noot onder Cass., 13 januari 1956, *J.T.*, 1956, 214.

- TAQUET, M., noot onder Cass., 22 november 1957, *J.T.*, 1960, 190-191.
- TAQUET, M., noot onder Cass., 3 september 1959, *J.T.*, 1959, 685.
- TAQUET, M., noot onder Wrr. Ber. Bergen, 4 juni 1955, *J.T.*, 1955, 681.
- Temporary work and labour law of the European Community and Member States*, BLANPAIN, R. (ed.), Deventer, Kluwer Law and Taxation Publishers, 1993, 320 p.
- The Social Charter and its Action Programme*, European Industrial Relations Review Report no. 6, Londen, Eclipse Publications, 1991, 98 p.
- TILLEMANN, F., "Beschermingsconstructies en verweermiddelen tegen het afwerpen van personeel", *Or.*, 1992, 225-236.
- TILLEMANN, F., "Ruimere mogelijkheden voor de uitzendarbeid", *Or.*, 1991, 133-143.
- TILLEMANN, F., *Tijdelijke arbeid, uitzendarbeid en terbeschikkingstelling van werknemers*, Deurne, Kluwer rechtswetenschappen België, 1992, 162 p.
- TOFFLER, A., *De derde golf*, Utrecht/Antwerpen, Veen uitgevers, 1981, 479 p.
- TREU, T., "Labour flexibility in Europe", *International Labour Review*, 1992, vol. 131, no. 4-5, 497-512.
- TRINE, A., noot onder Arbrb. Antwerpen, 15 februari 1983, *T.S.R.*, 1983, 293-294.
- TROCLET, L-E. en VOGEL-POLSKY, E., *Le travail intérimaire en Belgique et dans les pays du Marché Commun*, Brussel, Editions de l'Institut de Sociologie de l'Université Libre de Bruxelles, 1968, 258 p.
- UPEDI Jaarverslag 1991, 38 p.
- UPEDI, *Witboek van de uitzendarbeid in België*, 1978, 39 p.
- V.D.A.B., *Jaarverslag 1991*.
- Van Dale, Groot woordenboek der Nederlandse taal*, twaalfde herziene druk, Utrecht-Antwerpen, Van Dale Lexicografie, 1992, 3897 p.
- VAN DER VORST, P., "La clause d'écologie dans les contrats de louage de travail à durée indéterminée ou la licéité d'une stipulation contractuelle qui entrave le droit de démission en le rendant plus onéreux", *J.T.T.*, 1974, 161-164.
- VAN EECKHOUTTE, W., "De aard van het arbeidsrecht", in *Aanwerven, Tewerkstellen, Ontslaan (ATO)*, Antwerpen, Kluwer rechtswetenschappen, losbl.
- VAN EECKHOUTTE, W., "De goede trouw in het arbeidsovereenkomstenrecht: een aanzet tot herbronning en reïntegratie", *T.P.R.*, 1990, 971-1086.
- VAN EECKHOUTTE, W., SAELAERT, C., DEMEDTS, M en TAGHON, A., "Overzicht van rechtspraak. Arbeidsovereenkomsten (1976-1987)", *T.P.R.*, 1989, 463-902.
- VAN EECKHOUTTE, W., *Sociaal Compendium 1992. Arbeidsrecht*, Antwerpen, Kluwer rechtswetenschappen, 1992, 1492 p.
- VAN GERVEN, W., *Algemeen Deel*, Antwerpen, Standaard Wetenschappelijke Uitgeverij, 1973, 519 p.
- VAN GERVEN, W., "Herijken van economische wetgeving (over reguleren en dereguleren)", *R.W.*, 1985-86, k. 289-308.
- VAN GOETHEM, F. en DILLEMANS, R., *Handboek van het Belgisch sociaal recht*, Antwerpen, Standaard, 1962, 292 p.
- VAN GOETHEM, F. en GEYSEN, R., *Arbeidsrecht*, Antwerpen, Standaard, 1951, 517 p.
- VAN HOESTENBERGHE, L., "De overeenkomst voor tewerkstelling van studenten", in *Aanwerven, Tewerkstellen, Ontslaan (ATO)*, Antwerpen, Kluwer rechtswetenschappen, losbl.

VAN HOOTEGEM, G., "(On)gewenste flexibiliteiten. Een caleidoscopisch flexibiliteitsoverzicht" in *Flexibele arbeid*, Tegenspraak-cahier 11, HUMBLET, P. en LENAERTS, L. (ed.), Antwerpen, Kluwer rechtswetenschappen, 1991, 1-46.

VAN ISACKER, K., *Mijn land in de kering 1830-1980*, Deel I, Antwerpen, Uitgeverij De Nederlandsche boekhandel, 1978, 283 p.

VAN KERCKHOVEN, M., "Beroepsloopbaanonderbreking", *Kijk Uit*, 1986, 278-285.

VAN LIMBERGEN, G., "De 'onderneming' en de 'sluiting van ondernemingen' : een juridische begrip-analyse", in *Bedrijfssluitings- en arbeidsconflictenrecht*, RIGAUX, M. (ed.), Brugge, die Keure, 1988, 1-25.

VAN LIMBERGHEN, G. en JANVIER, R., "Sluitingsvergoeding", in *Aanwerven, Tewerkstellen, Ontslaan (ATO)*, Antwerpen, Kluwer rechtswetenschappen, losbl.

VAN OEVELEN, A., "De civielrechtelijke aansprakelijkheid van de werknemer en van de werkgever voor de onrechtmatige daden van de werknemer in het raam van de uitvoering van de arbeids-overeenkomst", *R.W.*, 1987-88, nr. 51, 1168-1205.

VANACHTER, O., "Arbeid in ondergeschikt verband" in *Aanwerven, Tewerkstellen, Ontslaan (ATO)*, Antwerpen, Kluwer rechtswetenschappen, losbl.

VANACHTER, O., "Bewijsregeling in het algemeen", in *Aanwerven, Tewerkstellen, Ontslaan (ATO)*, Antwerpen, Kluwer rechtswetenschappen, losbl.

VANACHTER, O., "De arbeidsovereenkomst voor de betaalde sportbeoefenaar", in *Sociaalrechtelijk statuut van de sportbeoefenaar*, R.S.R. nr. 4, Antwerpen, Kluwer, 1979, 33-59.

VANACHTER, O., "De grenzen van de arbeidstijd", in *Arbeidsrecht en flexibiliteit. De Sociale Herstelwet 1985*, Reeks Sociaal Recht nr. 27, VRANKEN, M. (ed.), Antwerpen, Kluwer rechtswetenschappen, 1985, 67-97.

VANACHTER, O., "De nieuwe wet op de uitzendarbeid van 24 juli 1987", *Jura Falc.*, 1987-88, 349-375.

VANACHTER, O., "Evolutie in de arbeidswetgeving", in *50 jaar arbeidsverhoudingen*, Brugge, Die Keure, 1989, 119-148/1.

VANACHTER, O., "Evolutie van de arbeidswetgeving", in *30 jaar Belgische arbeidsverhoudingen*, Deventer, Kluwer, 1977, 235-269.

VANACHTER, O., "Juridische problemen in de loop van de arbeidsovereenkomst", in *Gezondheid en onderneming. Aids, Alcohol, drugs, roken.*, OVERSTEYNS, B. (ed.), Brugge, Die Keure, 1989, 101-125.

VANACHTER, O., "Speciale bedingen in het statuut van de handelsvertegenwoordiger", in *Juridisch statuut van de handelsvertegenwoordiger*, R.S.R. nr. 9, Antwerpen, Kluwer, 1980, 65-86.

VANACHTER, O., *De sociale verkiezingen en het recht*, Brugge, Die Keure, 1990, 157 p.

VANACHTER, O. en VRANKEN, M., "New forms and aspects of atypical employment relationships. Belgian Report", in *XI Congreso Internacional de derecho del trabajo y la seguridad social. Tema II - Vol. I*, Caracas, Ediciones del Congreso de la República, 1988, 311-345.

VANDAMME, F., "Droit social et travail à temps partiel", *J.T.T.*, 1981, 253-261.

VANDENBERGHE, H., VAN QUICKENBORNE, M. en HAMELINK, P., "Overzicht van rechtspraak. Aansprakelijkheid uit onrechtmatige daad. 1964-1978", *T.P.R.*, 1980, 1139-1475.

VANDEPLAS, A., "Huiszoeking in een flatgebouw" (noot onder Cass., 14 januari 1987), *R.W.*, 1986-87, k. 2784-2785.

VANDEPLAS, A., "Huiszoeking met toestemming van de huisbewoner" (noot onder Cass., 17 september 1985), *R.W.*, 1986-87, k. 1139-1140.

VANDEPUTTE, R., *De overeenkomst. Haar ontstaan, haar uitvoering en verdwijning, haar bewijs*, Brussel, Larcier, 1977, 462 p.

- VANPARRYS, H., "La subordination dans le louage de service", *J.T.*, 1961, 309-315.
- VELGE, H., *Eléments de droit industriel belge*, I, Brussel, Librairie Albert Dewit, 1927, 368 p.
- VENY, L., "In afwachting van een statuut" (noot onder Arbh. Brussel, 13 mei 1986), *R.W.*, 1988-89, 201-204.
- VERBOND VAN BELGISCHE ONDERNEMINGEN, "Flexibiliteit : een steeds grotere uitdaging", *Med. VBO*, 1985, 1088-1118.
- VERBOND VAN BELGISCHE ONDERNEMINGEN, *Deeltijdse arbeid*, Brussel, 1986, 100 p.
- VERBRUGGE, F., "L'occupation momentanée d'un travailleur", *Ors.*, 1992, 1-13.
- VERMEULEN, D., "Deeltijdse arbeid blijft in de steigers", *Kijk Uit*, 1990, nr. 9, 221-229.
- VEROUGSTRAETE, W., "Overmacht als beëindigingsmodaliteit van de arbeidsovereenkomst", in *Actuele problemen van het arbeidsrecht*, RIGAUX, M. (ed.), Antwerpen, Kluwer rechtswetenschappen, 1984, 33-61.
- VERSCHUEREN, H., "Buitenlandse arbeidskrachten", in *Aanwerven, Tewerkstellen, Ontslaan (ATO)*, Antwerpen, Kluwer rechtswetenschappen, losbl.
- VIAENE, L., *Huiszoeking en beslag in strafzaken*, A.P.R., Brussel, Larcier, 1962, 287 p.
- VOTQUENNE, D., "Opzegging", in *Aanwerven, Tewerkstellen, Ontslaan (ATO)*, Antwerpen, Kluwer rechtswetenschappen, losbl.
- VOTQUENNE, D., "Beëindiging zonder opzegging" in *Aanwerven, Tewerkstellen, Ontslaan (ATO)*, Antwerpen, Kluwer rechtswetenschappen, losbl.
- VRANKEN, M., "Deregulating the employment relationship : current trends in Europe", *Comparative Labor Law*, Vol. 7 No. 2, 1986, 143-165.
- VRANKEN, M., "Het proefbeding", *Or.*, 1983, 44-46.
- VRANKEN, M., "Opzegging van de arbeidsovereenkomst vóór het begin van uitvoering", *Or.*, 1985, 141-143.
- VRANKEN, M., "Flexibiliteit van arbeidsovereenkomsten en -voorwaarden", in *Arbeidsrecht en flexibiliteit. De Sociale Herstelwet 1985*, VRANKEN, M. (ed.), R.S.R. nr. 27, Antwerpen, Kluwer, 1985, 24-36.
- VRANKEN, M., "Soorten arbeidsovereenkomsten", *Or.*, 1982, 213-214.
- WANTIEZ, C. en NEVEN, J.F., "La succession de périodes d'essai", *J.T.T.*, 1989, 381-383.
- WANTIEZ, C., noot onder Arbrb. Luik, 22 februari 1974, *J.T.T.*, 1974, 222-223.
- WANTIEZ, C., noot onder Arbrb. Luik, 8 maart 1971, *J.T.T.*, 1972, 11-12.
- WANTIEZ, C., noot onder Cass., 23 september 1991, *J.T.T.*, 1991, 482-483.
- Wat zoudt gij zonder 't werkvolk zijn ? Anderhalve eeuw arbeidersstrijd in België*, Deel 1, Leuven, Kritak, 1977, 228 p.
- WEYMANS, V. en MUYLDERMANS, H., "Interimarbeid", in *Interimarbeid*, Reeks Onderneming & Sociaal Recht nr. 3, Diegem, Ced. Samsom, 1993, 1-100.
- WILS, L., "België in de negentiende eeuw : religieus, politiek en sociaal", in *De Christelijke arbeidersbeweging in België*, GERARD, E. (red.), Deel I, Leuven, Universitaire Pers, 1991, 19-55.
- WITTE, E., CRAEYBECKX, J. en MEYNEN, A., *Politieke geschiedenis van België van 1830 tot heden*, Antwerpen, Standaard, 1990, 416 p.
- X, "Beroepsloopbaanonderbreking : de nieuwe regeling", *Or. Sociale Actualiteit*, 8 maart 1991, nr. 342bis/1-8.
- X, "Deeltijdse arbeid. NA-advies eindelijk in acht genomen", *Med. VBO*, 1990, 1663-1664.
- X, "Draft atypical work Directives", *EIRR*, september 1990, 12-16.

- X, "E.G.-Parlement over detachering", *Sociale Actualiteit*, Ced Samsom, nr. 429, 19 februari 1993, 4.
- X, "Individuele fiche veralgemeend", *Sociale Actualiteit*, Ced Samsom, nr. 439, 30 april 1993, 1-2.
- X, "New draft Directive on sub-contracted services", *EIRR*, juli 1991, 2.
- X, "Onvrijwillig deeltijdsen", *Sociale Actualiteit*, Ced Samsom, nr. 437, 16 april 1993, 4-5.
- X., "Avant-projet de loi. Adoption des mesures accompagnant l'accord interprofessionnel", *Actualités sociales*, nr. 422, 29 januari 1993, 3.
- X., "Belgium. Important changes in Belgian labour law", *EIRR*, November 1984, 12-14.
- X., "Beroepsloopbaanonderbreking nu definitief geregeld", *Or. Sociale Actualiteit*, nr. 139bis, 17 september 1986, 1-8.
- X., "Een normaal arbeidskontraakt wordt alsmaar zeldzamer", *Ons Recht*, april 1989, 8.
- X., "Eerste commentaar bij het ontwerp-akkoord", *ACV Vakbeweging*, 25 november 1992, 3.
- X., "Flexibiliteit van de arbeid in de textielsector", Nota van de Stichting Technologie Vlaanderen, 1987, 5 p.
- X., "Loopbaanonderbreking : wijziging van het stelsel", *Med. V.B.O.*, 1986, 1586-1589.
- X., "Thuiswerk : mogelijkheden en beperkingen", *Ondernemen*, febr. 1992, 78-88.
- X., "Wie zijn de werklozen ?", *VBO Bulletin*, 1991/9, 36-39.
- X., "Zijn kaderleden gebaat bij flexibiliteit en deregulering ?", *Ons Recht*, juni 1987, 16.
- ZEIJEN, J.P.M., "Nieuwe Europese regels over deeltijdarbeid en tijdelijke arbeid op komst ?", *Nederlands tijdschrift voor sociaal recht*, maart 1991, 77-83.
- ZEYTINOGLU, I. U., "Part-Time and Other Non-Standard Forms of Employment : Why Are They Considered Appropriate For Women ?", in *The macro/micro interface in labour market policy and practice. IIRA 9th World Congress*, Vol. 5, Genève, International Industrial Relations Association, 1992, 107-118.